

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

DONA AYU JELITA
NPM 1401280001



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. BPRS Puduarta
Insani Tembung)**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

DONA AYU JELITA
NPM : 1401280001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pembimbing


Dr. Sri Sudiarti, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI



Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

NAMA MAHASISWA : Dona Ayu Jelita
NPM : 1401280001
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
HARI, TANGGAL : Selasa, 27 Maret 2018
WAKTU : 08.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Selamat Pohan, S.Ag, MA
PENGUJI II : Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

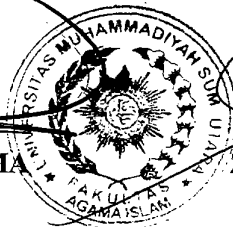
PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Dr. Muhammad Qorib, MA

Zailani, S.PdI, MA





Unggul, Cerdas & Terpercaya

Dila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi, sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama Mahasiswa : Dona Ayu Jelita
Npm : 1401280001
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung).

Medan, 16 Maret 2018

Pembimbing Skripsi

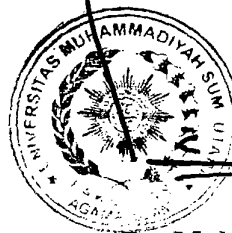
Dr. Sri Sudiarti, MA

Disetujui Oleh:

**Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah**

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

**Dekan
Fakultas Agama Islam**



Dr. Muhammad Qorib, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Sri Sudiarti, MA

Nama Mahasiswa : **Dona Ayu Jelita**
Npm : **1401280001**
Semester : **VIII**
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung).**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
06-02-18	Konsultasi Angket Siapkan format angket		
14-02-2018	Bimbingan BAB IV Angket dan Landasan teori		
14-03-2018	Revisi BAB IV & V. Daftar Pustaka		
15-03-'18	ACC		

Medan, 15 Maret 2018

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Dr. Sri Sudiarti, MA

Medan, Maret 2018

Nomor : Istimewa
Hal : Skripsi a.n. Dona Ayu Jelita
Kepada Yth : **Bapak Dekan Fakultas Agama Islam**
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di-
Medan

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran – saran penelitian sepenuhnya terhadap skripsi mahasiswa a.n. Dona Ayu Jelita yang berjudul: **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BPRS PUDUARTA INSANI TEMBUNG).**

Maka saya berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat gelar sarjana Strata Satu (S1) dalam program studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikianlah saya sampaikan atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing Skripsi



Dr. Sri Sudiarti, MA

Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di –

Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammu'alaikum Wr. Wb

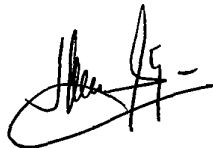
Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa Dona Ayu Jelita yang berjudul: "Pengaruh Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung)".

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat gelar Sarjana Stara (S1) program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalammua'alaikum Wr. Wb

Pembimbing Skripsi



Dr. Sri Sudiarti, MA

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nama : Dona Ayu Jelita
NPM : 1401280001
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung)**

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Penelitian yang saya lakukan dengan judul diatas belum pernah diteliti di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Penelitian ini saya lakukan sendiri tanpa bantuan dari pihak manapun dengan kata lain penelitian ini tidak saya tempahkan (dibuat) oleh orang lain dan juga tidak tergolong *plagiat*.
3. Apabila point 1 dan 2 diatas saya langgar, maka bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak Fakultas Agama Islam tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Medan, Maret 2018

Yang menyatakan

METERAI
TEMPEL

E988BAEF954795257

6000
ENAM RIBU RUPIAH

Dona Ayu Jelita

ABSTRAK

DONA AYU JELITA. NPM 1401280001. Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung). Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi 2018.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Puduarta Insani Tembung. Adapun sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 19 orang. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan memberikan angket. Sedangkan teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Kemudian diolah melalui program komputer SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil uji secara parsial budaya organisasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji t nilai $6.304 > 2.110$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,700 atau 70% menunjukkan sekitar 70% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi Islami(X). Sementara sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi Islami, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis baik berupa kesehatan, kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam penulis hadiahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang seperti saat ini. Semoga kita mendapatkan syafaat di akhirat kelak, Aamin Ya Robbal'alamiin. Proposal ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan S1 Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dari skripsi ini. Karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan baik berupa moral maupun materi kepada penulis, terkhusus :

1. Kepada Ayahanda tercinta Kasman dan Ibunda Alm, Kholijah Nasution dan ibunda Ernita Dewi terima kasih untuk kasih dan sayangnya yang tidak akan pernah putus sampai kapanpun kepada penulis, tanpa ayahanda

dan ibunda penulis tidak akan ada arti apa-apa sampai saat ini, semoga doa ayahanda dan ibunda kelak diijabah oleh Sang Khalik untuk melihat ananda sukses nantinya, nasehat dan doa ayahanda dan ibunda merupakan hal yang paling berpengaruh dalam memotivasi penulis dalam menggapai cita-cita.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA sebagai Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani, S.Pd.I, MA sebagai WD I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.
6. Ibu Dr. Sri Sudiarti, MA sebagai dosen pembimbing penulis yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Untuk ananda Amel, Dzaky, Rahmad, Andika, Akbar, dan Anisa Ramadhani yang menjadi penyemangat hidup penulis.
9. Untuk abangda Muhammad Juanda yang telah memberikan motivasi dan kasih sayangnya untuk penulis.

10. Untuk kakanda tercinta Sri Riski Anggriani, Indah Purnama Sari, Suci Kurniati yang selalu menyayangi penulis dan memberikan nasehat-nasehat, dalam menjalani kehidupan ini.
11. Untuk abangda Bambang Arianto S. Agr tetaplah jadi penyemangat, dan selalu ada untuk penulis.
12. Untuk sahabat terbaik penulis Umay Rakal Witry yang selalu menemani dan membantu penulis dalam susah maupun senang, serta saling berjuang bersama.
13. Untuk teman penulis Endang Tri Wahyuni, Desi, Suminar, Rini, Yeni, Shinta, Deslina, dan Siti Pane, yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Demikianlah skripsi ini yang dapat penulis sampaikan, semoga membawa manfaat bagi penulis khususnya dan kita semua umumnya.

Wassalamua'alaikum Wr.Wb

Medan, Desember 2017

Penulis

DONA AYU JELITA
NPM: 1401280001

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan Penelitian	3
E. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Uraian Teori	5
1. Budaya Organisasi Islami.....	5
2. Kinerja Karyawan	26
B. Hasil Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Berpikir	37
D. Hipotesa	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Pendekatan Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
1. Tempat Penelitian	39
2. Waktu Penelitian.....	39
C. Definisi Operasional Variabel.....	40
1. Variabel Dependen.....	40
2. Variabel Independen	40
D. Indikator Variabel.....	41
1. Indikator Kinerja Karyawan	41
2. Indikator Budaya Organisasi Islami.....	41

E. Sumber Data.....	41
F. Populasi dan Sampel.....	42
1. Populasi	42
2. Sampel	42
G. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	42
H. Teknik Analisa Data	43
1. Uji Validitas.....	43
2. Uji Reliabilitas	43
3. Uji Normalitas	44
4. Uji Regresi Linier Sederhana.....	44
5. Uji Parsial t hitung (uji t).....	44
6. Uji Determinasi (Uji R^2).....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian.....	46
1. Gambaran Umum Perusahaan	46
a. Visi dan Misi Perusahaan.....	48
b. Kepemilikan Saham Perusahaan	48
c. Struktur Organisasi Perusahaan	48
2. Deskripsi Data.....	50
a. Deskripsi Data Responden.....	50
b. Deskripsi Variabel Penelitian	52
3. Analisa Data	57
a. Uji Validitas	57
b. Uji Reliabilitas	59
c. Uji Normalitas.....	60
d. Uji Regresi Linear Sederhana	62
e. Uji Parsial t hitung (Uji t).....	63
f. Uji Determinasi (Uji R^2).....	64

B. Pembahasan	64
1. Budaya Organisasi Islami	65
2. Pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan.....	65
3. Deskripsi Data.....	65
4. Kualitas Data.....	65
BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu	35
Tabel 2 Alokasi Waktu Penelitian	40
Tabel 3 Skala Likert	50
Tabel 4 Persentase Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 5 Persentase Usia Responden	51
Tabel 6 Skor Angket Budaya Organisasi Islami	52
Tabel 7 Skor Angket Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Islami (X)	58
Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	59
Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	60
Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	62
Tabel 12 Hasil Uji t	63
Tabel 13 Hasil Uji R.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	37
Gambar 2 Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar 3 Hasil Uji Normalitas.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi yang pesat saat ini dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan perencana dan pelaku aktif dalam perusahaan. Tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Aset yang paling penting yang harus dimiliki organisasi atau perusahaan yang harus dipertahankan adalah sumber daya manusia. Mereka inilah yang membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan.¹

Budaya perusahaan merupakan suatu ciri khas dari suatu perusahaan yang mencakup sekumpulan nilai-nilai kepercayaan yang membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang boleh dilakukan atau tidak dilakukan yang berhubungan dengan struktur formal dan informal dalam lingkungan perusahaan. Selain itu budaya perusahaan juga merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, persepsi, dan tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, yang menentukan dan mengharapkan bagaimana cara mereka bekerja sehari-hari dan membuat mereka lebih senang dalam menjalankan tugasnya.

Dengan adanya budaya perusahaan akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan, dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.²

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Kinerja merupakan

¹Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2009), h. 21.

²Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h. 109.

gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai.³

PT. BPRS Puduarta Insani merupakan sebuah badan yang bergerak dibidang keuangan dan perbankan berbentuk badan hukum berupa perseroan terbatas. PT. BPRS Puduarta Insani melakukan kegiatan operasional dalam bentuk penghimpunan dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dananya kepada masyarakat dengan menerapkan prinsip syariah melalui pembiayaan dan bagi hasil. Perusahaan ini memiliki karyawan berjumlah 19 orang, kantornya terletak di Jl. Besar Tembung No.13 A Deli Serdang.

Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum bisa diselesaikan pada waktunya.

Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan pegawai yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja. Usaha peningkatan kualitas sumber daya insani akan juga mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

³Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 25.

Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurang teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat waktu, berpakaian yang kurang islami, kurangnya solidaritas antara sesama karyawan.

Dari penjelasan di atas, maka penulis tertarik membuat judul tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum bisa diselesaikan pada waktunya.
2. Kurangnya solidaritas antara sesama karyawan.
3. Penerapan syariah dalam bidang berpakaian masih kurang.
4. Kurangnya kesadaran terhadap ketepatan waktu.
5. Kurangnya kesadaran dan pemahaman pelaku organisasi tentang fungsi budaya organisasi Islami untuk membangun kinerja karyawan efektif.

C. Batasan Masalah

Masalah penelitian ini hanya terkait pada masalah kurangnya kesadaran dan pemahaman pelaku organisasi tentang fungsi budaya organisasi Islami untuk membangun kinerja karyawan efektif.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut: **“Apakah budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung?”**

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menggambarkan apakah budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk membandingkan aplikasi yang ada dengan teori yang dipelajari serta menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian diharapkan dapat menjadi sebuah evaluasi menjadi kebijakan yang telah dikeluarkan serta dapat mengantisipasi masalah yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Budaya Organisasi Islami

Sebelum mengemukakan berbagai konsep budaya organisasi islami terlebih dahulu dikemukakan pengertian dari masing-masing istilah untuk lebih mengetahui bagaimana membangun dan menerapkan budaya organisasi yang islami. Maka disini penulis akan memaparkan satu persatu istilah-istilah berikut, yaitu:

a. Budaya

Secara *terminologis* budaya (*cultur*) berasal dari kata Latin *colere*, yang berarti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang, namun pengertian yang semula agraris ini lebih lanjut diterapkan dalam hal-hal yang bersifat rohani dan ada juga yang mengartikan sebagai *way of life*, yaitu cara hidup tertentu yang memancarkan identitas tertentu suatu bangsa.¹ Sedangkan Koentjaraningrat mengartikan budaya adalah “keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar”. Selanjutnya ia juga menyatakan bahwa kebudayaan memiliki tiga wujud yaitu:

- 1) Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleksitas dan ide-ide, gagasan, nilai-nilai, norma-norma, peraturan dan sebagainya.²
- 2) Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleksitas aktivitas kelakuan berpola dan manusia dalam masyarakat.
- 3) Wujud kebudayaan sebagai benda-benda hasil karya manusia.

¹Faisal Badroen, dkk, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, 2006), h. 179-180.

²*Ibid.*, h. 180.

Budaya juga merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Stoner *et al* memberikan pengertian budaya sebagai kompleks atas asumsi tingkah laku cerita, metos metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

Di sisi lain Moeljono mengemukakan pendapat Graves³ dalam Ismail Nawawi ada tiga sudut pandang mengenai budaya, yaitu:

- 1) Budaya merupakan produk konteks pasar di tempat organisasi operasi, peraturan yang menekan dan sebagainya.
- 2) Budaya merupakan suatu struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi, misalnya organisasi yang tersentralisasi berbeda dengan organisasi yang terdesentralisasi.
- 3) Budaya merupakan produk sikap orang dalam pekerjaan mereka, hal ini berarti produk perjanjian psikologi antara individu dan organisasi.⁴

Budaya juga merupakan cara hidup yang berkembang, dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang, dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni.⁵

Setiap organisasi memiliki makna sendiri-sendiri terhadap kata budaya itu sendiri, antara lain: identitas, ideologi, etos, budaya, pola, eksistensi, aturan, pusat kepentingan, filosofi, tujuan, spirit, sumber informasi, gaya, visi, dan cara.

³Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*, (Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, 2013), h. 2.

⁴*Ibid.*, h. 3.

⁵*Ibid.*, h. 4.

Untuk memberikan pengertian yang lebih mudah, terdapat 10 karakteristik penting yang dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya yaitu:

- 1) Inisiatif Individu. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemandirian yang dimiliki individu.⁶
- 2) Toleransi Risiko. Tingkat pengambilan Risiko, inovasi, dan keberanian individu.
- 3) Arahan. Kemampuan organisasi dalam menciptakan kreasi terhadap sasaran dan harapan kinerja.
- 4) Integrasi. Kemampuan organisasi dalam melakukan koordinasi seluruh unit menjadi satu kesatuan gerak.
- 5) Dukungan Manajemen. Kemampuan jajaran manajemen dalam proses komunikasi, pembimbingan, dan memberikan dukungan terhadap anak buah.
- 6) Kontrol. Seberapa besar aturan, arahan supervisi, mampu mengontrol perilaku kerja anak buah.
- 7) Identitas. Seberapa kuat jati diri sosial organisasi dalam diri karyawan.⁷
- 8) Sistem Imbalan. Sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atas kinerja.
- 9) Toleransi Konflik. Kesempatan karyawan untuk bisa mengungkapkan konflik secara terbuka.
- 10) Pola Komunikasi. Seberapa jauh komunikasi yang dibangun organisasi membatasi hierarki secara formal.

a) Ciri-ciri Budaya

Inilah ciri ciri budaya yang mesti diketahui, hal tersebut perlu untuk menjadi tanda bahwa itulah yang disebut sebagai budaya atau kebudayaan:

⁶Djoko Santoso Moeljono, *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2005), h.13.

⁷*Ibid.*, h. 14.

- (1) Budaya itu bukan bawaan akan tetapi dipelajari.
- (2) Budaya bisa disampaikan dari seseorang ke seseorang yang lain, dari suatu kelompok kepada kelompok yang lain dan dari sebuah generasi kepada generasi selanjutnya.
- (3) Budaya meletakkan dirinya lewat simbol.
- (4) Budaya itu memiliki sifat dinamis, suatu sistem yang akan terus berubah disepanjang waktu.
- (5) Budaya itu bersifat selektif, yang merepresentasikan segala pola perilaku dari pengalaman manusia yang jumlahnya itu terbatas.
- (6) Adanya berbagai macam unsur budaya yang saling berhubungan.
- (7) Etnosentrik (menganggap bahwa budaya itu sendiri sebagai sesuatu yang terbaik atau standar untuk dapat menilai budaya yang lain).
- (8) Unsur-unsur budaya yakni adanya suatu perilaku-perilaku tertentu, adanya gaya berpakaian, adanya kebiasaan-kebiasaan, adanya adat istiadat, adanya kepercayaan dan adanya tradisi.

b) Unsur-unsur Budaya

Budaya ialah merupakan hasil cipta budidaya manusia di dunia ini, maka dari itu budaya ini memiliki beberapa macam-macam unsur, dan unsur-unsur budaya tersebut terbagi menjadi beberapa bagian seperti berikut dibawah ini:

(1) Unsur Cipta

Unsur cipta, unsur cipta ialah unsur yang menimbulkan namanya ilmu pengetahuan, dan manusia yang ada di dunia ini adalah makhluk yang sempurna yang ditopang dengan memiliki akal yang dapat berfikir keras, kritis, dan dapat berfikir luas.

Selain itu, manusia juga memiliki sifat rasa ingin tahu segala sesuatu yang ditemui oleh panca indra, manusia juga selalu memiliki rasa penasaran terhadap suatu hal dan ingin sekali mengetahui dari mana sumber asal muasal sesuatu tersebut.

Dengan banyaknya pertanyaan seperti bagaimana, dari mana, kenapa, kapan, apa, siapa, dan pertanyaan pertanyaan lainnya maka manusia langsung menggunakan akal pikirannya yang cerdas untuk memecahkan jawaban-jawaban dari pertanyaan tersebut.

Dengan seperti itu, kita bisa yang namanya membedakan fungsi-fungsi akal dari manusia yaitu akal yang digunakan untuk mengenal, dan yang digunakan untuk menimbulkan/mewujudkan segala sesuatu.⁸

(2) Unsur Rasa

Unsur rasa, pada dasarnya unsur rasa tersebut tertuju/terarah kepada keindahan. Rasa keindahan tersebut merupakan rasa perangkaian yang timbul dari berbagai bagian-bagian suatu hal sehingga dengan demikian merupakan satu kesatuan yang dilengkapi oleh kandungan lengkap.

⁸<https://baabun.com/budaya-adalah/> diakses pada tanggal 30 Nopember 2017.

Hal tersebut bisa kita buktikan sendiri ketika kita melihat keindahan-keindahan alam yang ada di dunia ini atau ketika kita sedang melihat betapa bagusnya karya seni seseorang.

(3) Unsur Karsa

Unsur karsa ialah unsur yang menimbulkan/mewujudkan adanya religi, hukum, kesusilaan, dan lain-lain sebagainya. Manusia juga memiliki rasa ingin untuk bisa merasakan untuk hidup bahagia, tenang, nyaman, dan sempurna.

b. Organisasi

Secara *terminologis* organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama, tujuan tersebut merupakan tujuan organisasi yang disusun agar setiap anggotanya dapat mendapat tujuannya. Setiap (organisasi) mempunyai budaya organisasi yang memengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual atau kelompok.

Konsep organisasi merupakan sebuah model konseptual mengenai organisasi yang cocok untuk semua jenis kecil dan besar, informal dan formal, sederhana dan kompleks, dan organisasi yang melaksanakan berbagai aktivitas dan fungsi⁹. Dalam hubungan ini organisasi didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Suatu subsistem dari lingkungannya yang lebih luas.
- 2) Semua pengaturan yang berorientasi pada sasaran orang dan tujuan yang meliputi.
- 3) Suatu subsistem teknik, orang yang memakai pengetahuan, teknik, peralatan, dan fasilitas.

⁹Timotius Duha, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Deepulish, 2016), h. 2-8.

- 4) Suatu subsistem struktur, orang yang kerja sama dalam aktivitas terpadu.
- 5) Suatu subsistem psikososial, orang dalam hubungan sosial.
- 6) Subsistem manajerial perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan semua usaha.¹⁰

Berdasarkan definisi organisasi yang dikemukakan di atas, memberikan informasi bahwa organisasi itu terdiri atas dua bagian besar, yaitu:

- 1) Organisasi sebagai wadah atau tempat, subsistem. Pemahaman ini bukan seperti kita melihat rumah, kamar, kebun, kantor, dan lain sebagainya; hanya ada dalam alam pikiran manusia.
- 2) Organisasi sebagai proses yang menggambarkan aktivitas yang akan, sedang, atau telah dilaksanakan oleh manusia yang bergabung dalam sebuah organisasi sosial.¹¹

Beberapa istilah organisasi yang dikemukakan oleh para ahli. Antara lain sebagai berikut:

- 1) James L Gibson, dkk “Organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan.”
- 2) Mulyadi “Organisasi pada hakikatnya adalah sekelompok orang yang memiliki saling ketergantungan satu dengan yang lainnya, yang secara bersama-sama memfokuskan usaha mereka untuk mencapai tujuan tertentu, atau menyelesaikan tugas tertentu.”¹²
- 3) Tre Watha dan Newport dalam Winardi “Sebuah organisasi dapat kita nyatakan sebagai sebuah struktur sosial yang didesain guna mengoordinasi kegiatan dua orang atau lebih, melalui suatu pembagian kerja, dan hierarki otoritas, guna melaksanakan pencapaian tujuan umum tertentu.”

¹⁰ *Ibid.*, h. 6.

¹¹ *Ibid.*, h. 7.

¹² *Ibid.*, h. 8.

Berbagai pengertian tentang organisasi telah banyak dikemukakan oleh berbagai sumber dari pendapat ahli atau praktisi akademisi. Namun dalam penerapannya, pada hakikatnya dijalankan secara bersama-sama agar semua bagian di dalam organisasi bertindak, bekerja berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing, dan saling berkoordinasi dengan bagian lain tanpa mengintervensi, dan tumpang tindih kewajiban dengan orang lain. Hal ini bisa mencapai efisiensi baik secara waktu (bekerja tepat waktu) maupun secara biaya (tidak ada pemborosan dana) dan seterusnya efektif kerja bisa dicapai.

a) Faktor Pendorong Terbentuknya Organisasi

Ada beberapa alasan yang mendorong terbentuknya organisasi antara lain sebagai berikut:

- (1) Organisasi Diyakini sebagai Pemersatu.
- (2) Organisasi sebagai Media pembelajaran.
- (3) Organisasi menjadi tempat perkembangan. kepribadian.
- (4) Harapan Mendapat Manfaat.
- (5) Suka dengan Suasana Baru.

b) Prinsip-prinsip Organisasi

Prinsip-prinsip organisasi secara umum sebagai berikut:

- (1) Keterbukaan
- (2) Kebersamaan
- (3) Keberlangsungan

c. Islami

Kata Islam berasal dari kata Arab “*salima*” yang berarti selamat sentosa. Dan kata itu dibentuk kata “*aslama*” yang artinya memelihara dalam keadaan selamat sentosa. Sebab itu orang yang melakukan *aslama* dinamakan

muslim.¹³ Sedangkan arti Islam secara istilah dapat dirumuskan sebagai "Agama yang dibawa oleh Nabi Muhammad SAW. ialah apa yang diturunkan oleh Allah SWT. di dalam Al-Qur'an dan yang tersebut dalam Sunnah yang sah, berupa perintah-perintah dan larangan-larangan dan petunjuk-petunjuk untuk kesejahteraan dan kebahagiaan hidup manusia dan akhirat"¹⁴. Dalam al-Quran dan Hadis Nabi, Agama disebut dengan kata *diin* atau *millah* atau *syariah*. Kata *diin* atau *ad-diin* artinya pembalasan, adat kebiasaan, peraturan, atau hari pembalasan atau hari kiamat. Sedangkan kata *millah* berarti undang-undang atau peraturan. Sedangkan *syariah* berarti jalan yang harus dilalui atau hukum.

Di dalam al-Quran kata *diin* sering dihubungkan dengan kata *al-Islam*, Allah, *al-Haq*, *al-Qayyim*. Seperti:

- 1) *Dinul Islam* (agama Islam) dapat dijumpai dalam Surat Ali Imron (3):

85

قُلْ إِنَّمَا أَدْعُوا إِلَىٰ مَا بَدَأْتُ بِهِ ۚ لَوْلَا إِدْعَائِي لَفَسَدَتِ السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ وَمَنْ فِيهِنَّ ۚ وَإِنَّمَا أَدْعُوا إِلَىٰ بَرٍّ مُّبِينٍ ۚ

*Artinya: Barangsiapa mencari agama selain agama islam, Maka sekali-kali tidaklah akan diterima (agama itu) daripadanya, dan dia di akhirat termasuk orang-orang yang rugi.*¹⁵

- 2) *Ad-Dininul Qayyim* (agama yang lurus) dapat dijumpai dalam Surat at-Taubah (9): 36,

¹³Nasruddin Razak, *Dienul Islam, Al-Ma'rif*, (Bandung: Cet. 10, 1989), h. 56.

¹⁴*Ibid.*, h. 181.

¹⁵Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung : Cv Penerbit Diponegoro, 2000), h. 48.

نور ي 9\$ t, m(Pof k \$ É »FA ' î #No ip è \$%Zè Í qat 9\$ 0Eè b)

4Nè | gRè EIZU (qBtâ? Xsì 4Nè) \$B B! \$ s 9E 4Rān pe/cā \$H B S 6E \$

Uüf (60\$) B © \$bl (pB reR 4ZQZ NARqè) \$ \$Y Z zQk sî üA Iè B0\$ (qè) \$r

ÇIIE

Artinya: Sesungguhnya bilangan bulan pada sisi Allah adalah dua belas bulan, dalam ketetapan Allah di waktu dia menciptakan langit dan bumi, di antaranya empat bulan haram[640]. Itulah (ketetapan) agama yang lurus, Maka janganlah kamu menganiaya diri[641] kamu dalam bulan yang empat itu, dan perangilah kaum musyrikin itu semuanya sebagaimana merekapun memerangi kamu semuanya, dan Ketahuilah bahwasanya Allah beserta orang-orang yang bertakwa.¹⁶

3) *Diinullah* (agama Allah) dapat ditemui dalam Surat an-Nashr (110): 2

ÇÈ % [#qā k \$ÇfS ' î s qè 6f } \$Y9\$M fā r

Artinya: Dan kamu lihat manusia masuk agama Allah dengan berbondong-bondong.¹⁷

4) *Ad-Diinul Haq* (agama yang benar) dapat dijumpai pada surat at-Taubah (9): 29

¹⁶ *Ibid.*, h. 153.

¹⁷ *Ibid.*, h. 484.

سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ رَبِّ السَّمَاوَاتِ السَّبْعِ وَرَبُّ الْعَرْشِ الْكَبِيرِ

وَالْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

وَالصَّلَاةُ وَالصَّلَاةُ وَالصَّلَاةُ وَالصَّلَاةُ وَالصَّلَاةُ

وَالصَّلَاةُ وَالصَّلَاةُ وَالصَّلَاةُ وَالصَّلَاةُ وَالصَّلَاةُ

Artinya: Dan berjihadlah kamu pada jalan Allah dengan jihad yang sebenar-benarnya. dia Telah memilih kamu dan dia sekali-kali tidak menjadikan untuk kamu dalam agama suatu kesempitan. (Ikutilah) agama orang tuamu Ibrahim. dia (Allah) Telah menamai kamu sekalian orang-orang muslim dari dahulu[993], dan (begitu pula) dalam (Al Quran) ini, supaya Rasul itu menjadi saksi atas dirimu dan supaya kamu semua menjadi saksi atas segenap manusia, Maka Dirikanlah sembahyang, tunaikanlah zakat dan berpeganglah kamu pada tali Allah. dia adalah Pelindungmu, Maka dialah sebaik-baik pelindung dan sebaik- baik penolong.²⁰

Sedangkan perkataan syariah dapat dijumpai dalam Surat al-Jasiyah(45): 18.

وَلَا تَتَّبِعُوا هَوَىٰ بَعْضِهِمْ يُضَلُّ بِهٖمْ وَيَتَّبِعُوا غَايَةَ هَوَىٰ هَٰؤُلَاءِ لِيُضِلُّوكُمْ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ بِغَيْرِ عِلْمٍ

Artinya: Kemudian kami jadikan kamu berada di atas suatu syariat (peraturan) dari urusan (agama itu), Maka ikutilah syariat itu dan janganlah kamu ikuti hawa nafsu orang-orang yang tidak Mengetahui.²¹

²⁰ Ibid., h. 272.
²¹ Ibid., h. 399.

Adapun pola hubungan antara unsur-unsur yang dapat dijadikan landasan bagi terbentuknya budaya organisasi. Unsur-unsur tersebut antara lain:

1) Pendirian²²

Pendirian bersifat abstrak. Ia terlihat melalui sikap. Pendirian dapat diukur berdasarkan keteguhan atau kekuatannya teguh (kuat) sampai kepada goyah (emah). Sikap diukur dengan tolak positif, negatif, tetap, atau berubah. Pendirian bersifat *given* dan *indigeneus*. Baginya berubah berarti mati. Kalau sikap seseorang berubah, maka perubahan itu tidak bersumber dari pendirian melainkan daari faktor eksternal.

2) Sikap

Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Ia menunjukkan arah, potensi, dan dorongan menuju sesuatu itu. Sikap adalah operasionalisasi dan aktualisasi dan pendirian.

3) Perilaku

Perilaku (behavior) adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau sekelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan(masyarakat, alam, teknologi atau organisasi), yang kemudian diperagakan. Supaya perilaku dapat diamati dan didekam, ia harus beraga, artinya suatu perilaku menghadirkan dirinya atau dihadirkan melalui raga (peragaan).

Salah satu persyaratan bagi penerapan orientasi strategis yang inovatif, proaktif, dan berani dalam mengambil risiko adalah budaya perusahaan yang mendukung. Faktor-faktor yang mendukung dalam membentuk budaya organisasi yang islami antara lain, organisasi, Komitmen Pimpinan Tertinggi, komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, perubahan, partisipasi, dan disiplin.

²²Faisal Badroen, dkk, *Etika Bisnis dalam Islam*, h. 181.

Semua faktor di atas, hendaknya dapat diperkuat dengan internalisasi nilai-nilai keislaman yang menjadi faktor vital bagi internalisasi nilai-nilai etika dalam pribadi. Karena ajaran Islam secara komprehensif memotivasi agar tumbuh dalam diri masing-masing orang semangat kerja keras (*hard-work*), komitmen dan dedikasi pada pekerjaan, kreativitas kerja, menjauhi perbuatan tidak etis, menganjurkan kerja sama dalam kebajikan dan menggalakkan kompetisi baik di tempat kerja. Islam juga mengajarkan keadilan dan kedermawanan ditempat kerja dan keterlibatan dalam aktivitas ekonomi adalah sebuah ajaran mulia.²³

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat, sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka kinerja organisasipun akan menurun.²⁴

Di bawah ini disebutkan ada tiga tipe budaya organisasi, antara lain:

- (a) Budaya konstruktif
- (b) Budaya pasif-defensif
- (c) Budaya agresif-defensif.

Islam memberikan pandangan bahwa setiap individu memiliki kewajiban moral untuk berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan semua aturan (*syari'ah*) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan budaya kerja atau budaya organisasional. Budaya kerja atau budaya organisasional yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut. Menurut Abdul Manan bahwa konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan

²³*Ibid.*, h. 183.

²⁴Farid Maslukhan, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS. Islam Surakarta)" (Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015), h. 4-5.

budaya kerja sebagai budaya organisasional yang Islami. Budaya organisasional yang Islami tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu *tauhid* (keimanan kepada Allah), *khalifah* (kepemimpinan), dan *a'dalah* (keadilan).

Tauhid adalah konsep yang paling penting dan mendasar, sebab konsep ini merupakan dasar pelaksanaan segala aktivitas atau tindakan, baik yang menyangkut ibadah maupun muamalah. Tauhid mengandung implikasi bahwa alam semesta diciptakan oleh Allah SWT dan sekaligus sebagai pemilik mutlak alam semesta ini. Segala sesuatu yang Allah ciptakan mempunyai satu tujuan. Tujuan inilah yang memberikan makna dari setiap eksistensi alam semesta ini dimana manusia merupakan salah satu bagian di dalamnya. Kalau demikian halnya, manusia yang dibekali dengan akal pikiran yang dikombinasikan dengan kesadaran ketuhanan yang inheren dituntut untuk hidup berbudaya dalam kepatuhan dan ibadah kepada Allah SWT. Dengan demikian, konsep tauhid bukanlah sekedar pengakuan realitas semata, tetapi juga suatu respons aktif terhadapnya²⁵.

Landasan yang kedua dalam budaya organisasional yang Islami adalah *khalifah*. Khalifah disini bermakna pemimpin atau pengelola. Seorang individu harus meyakini bahwa apapun yang diciptakan oleh Allah di bumi ini adalah untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia adalah sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (*khalifah*). Oleh karena Allah telah menciptakan manusia sebagai khalifah Allah, maka manusia bertanggung jawab kepadaNya dalam bekerja sesuai petunjuk-Nya. Sehingga landasan kedua dalam budaya organisasional yang Islami adalah konsep khalifah (kepemimpinan) dalam rangka

²⁵ *Ibid.*, h. 4.

bertanggung jawab terhadap manajemen organisasi dan kelak akan dipertanggung jawabkan di akherat nanti.²⁶

Landasan ketiga dalam budaya organisasional yang Islami adalah *keadilan*. Keadilan disini dipahami oleh seorang individu bahwa ketika dia bekerja harus mentaati syari'ah Islam (hukum/aturan Allah) dan mengikuti petunjuk yang diberikan Rasulullah SAW, bukan menurut hawa nafsunya atau dengan cara batil demi mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya. Karena apabila dalam bekerja atau bermuamalah menurut aturan konvensional atau aturan kapitalis, maka cara apapun sah-sah saja sekalipun dengan cara yang batil/tidak baik, yang penting keuntungannya maksimal. Jadi adil disini adalah berdasarkan aturan Allah SWT dan Sunnah Nabi SAW. Budaya Organisasi Islam juga dibangun dari nilai-nilai atau pesan Allah Swt dan RasulNya Muhammad Saw. Pandangan Islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika kerja dalam.²⁷

Konsep budaya mulai masuk dibidang organisasional pada awal 1980-an, setelah sebelumnya keberadaannya banyak muncul di studi Antropologi atas kelompok atau masyarakat etnis tertentu. Dalam perkembangannya budaya akhirnya memberikan ideide kreatif terhadap sebuah aktivitas seseorang bahkan akhirnya lembaga atau sebuah organisasi. Ketika ide-ide kreatif yang di realisasikan dalam suatu aktrivitas bisnis di sebuah organisasi maka munculah menjadi sebuah budaya organisasional.

Banyak peneliti menyetujui bahwa budaya organisasional merupakan ideologi yang menyatukan suatu organisasi dan merupakan bentuk produk dari interaksi sosial, dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi. Menurut

²⁶ *Ibid.*, h. 5.

²⁷ *Ibid.*, h. 6.

Kast dan Rosenzweig dalam Robins memberikan definisi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Sedangkan Schein dalam Kreitner mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola dari asumsi dasar yang telah ditentukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara-cara berintegrasi, yang telah berfungsi dengan baik yang telah dianggap baru oleh karenanya harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang besar untuk memikirkan, memandang dan merasa berkepentingan dengan masalah tersebut. Berbagai definisi tentang budaya perusahaan tersebut menyimpulkan betapa budaya organisasi atau perusahaan sangat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan.²⁸

Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan/percaya, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat. Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dimanifestasikan dalam dua bentuk yaitu konkrit dan abstrak. 1) Konkrit, hal ini bisa dilihat dari cara anggota melayani konsumen, cara berpakaian anggotanya. Dan cara berkomunikasi baik antara atasan dan bawahan maupun rekan sekerja. 2) Abstrak, hal ini bisa dilihat secara kasat mata. Bentuk ini merupakan bagian yang paling sukar diubah karena terdapat pada sisi kognitif sistem nilai sebuah budaya perusahaan. Disini budaya perusahaan berbentuk ide atau gagasan

²⁸ *Ibid.*, h. 7.

anggota organisasi tentang lingkungannya yang relatif stabil dari waktu ke waktu walau anggota berubah. Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Keadaan ini terbentuk secara jelas bila kita mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem pengertian bersama. Dengan demikian, kita berharap bahwa masing-masing individu dengan latar belakang atau tingkat jabatan yang berbeda di dalam organisasi akan mendeskripsikan budaya organisasi tersebut dengan cara yang sama. Namun demikian pengakuan bahwa suatu budaya organisasi memiliki properti umum tidak berarti bahwa tidak boleh ada sub budaya didalam budaya bersama. Kebanyakan organisasi besar memiliki suatu budaya dominan dan sejumlah budaya sub budaya dominan. Kekuatan budaya organisasi dapat diukur dari sejauh mana budaya tersebut dianut oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasi mempercayainya.

Semakin intens budaya organisasi, semakin kuat pengaruhnya pada semua tingkatan dimana budaya memanifestasikan diri, yaitu mempengaruhi tak sekedar sikap karyawan namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka. Kuat atau lemahnya budaya organisasi sangat penting karena punya beberapa manfaat bagi organisasi, antara lain menjadi perekat yang mempersatukan organisasi.²⁹

Dalam organisasi, budaya organisasi atau perusahaan memiliki berbagai fungsi. Menurut Kast dan Rosenzweig dalam Robins mengemukakan bahwa budaya mempunyai fungsi antara lain:

- 1) Menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi.
- 2) Memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri.
- 3) Meningkatkan stabilitas sosial.

²⁹Lukman Hakim, "Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja," vol.9, h. 184-186.

- 4) Menyediakan premises (pokok pendapat) yang diterima dan diakui untuk pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Robins budaya organisasi memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi, antara lain:

- 1) Budaya memiliki suatu peran dalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu
- 4) Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
- 5) Budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku serta sikap karyawan.³⁰

Memperhatikan fungsi-fungsi tersebut, kita ambil kesimpulan bahwa budaya organisasional memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai contoh fungsi budaya organisasional yang mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan. Keadaan ini jelas sangat menguntungkan organisasi, dimana dari sudut pandang karyawan, budaya organisasional menjadi bermanfaat karena mengurangi keambiguan.

Budaya organisasional menyampaikan kepada karyawan bagaimana pekerjaan dilakukan dan apa saja yang bernilai penting. Peran budaya organisasional dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya makin penting dalam dasawarsa 1990-an. Dengan telah dilebarkannya rentang

³⁰ *Ibid.*, h. 185.

kendali, didatarkannya struktur, diperkenalkan team-tearn, dikurangnya formalisasi, dan diberi kuasanya karyawan oleh organisasi. Makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut. Kemudian karakteristik yang dimiliki oleh budaya organisasional yang Islami adalah sebagai berikut:

1) Bekerja merupakan ibadah

ketika seorang individu melakukan aktivitas atau bekerja, dalam menjalankan pekerjaannya menggunakan prinsip-prinsip Islami, dimana prinsip-prinsip tersebut meliputi kejujuran, amanah, kebersamaan, tidak mementingkan diri sendiri, dan lainlain. Ketika bekerja, dalam menjalankannya menggunakan prinsip-prinsip tersebut maka aktivitas kerja itu dianggap ibadah yang berarti ada nilainya di sisi Allah SWT.

2) Bekerja dengan azas manfaat dan *maslahat*

seorang individu dalam menjalankan proses aktivitasnya tidak semata-mata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan. Aktivitas kerja bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan bagi orang banyak. Sehingga pemilik atau pemimpin organisasi/institusi yang Islami tentunya menjadikan objek utama proses bekerja sebagai “memperbesar atau memperbanyak sedekah” karena pengeluaran untuk sedekah merupakan sarana untuk memuaskan keinginan Tuhan, dan akan mendatangkan keberuntungan terhadap organisasi/institusi tersebut, seperti meningkatnya permintaan atas usahanya.

3) Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal

seorang individu ketika bekerja, perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan kepadanya, baik kemampuan akal fikirannya (kecerdasannya) maupun keprofesionalitasnya. Dengan mengoptimalkan kemampuannya tersebut maka Allah akan meningkatkan pula rizki kepadanya. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

4) Bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik

seorang individu yakin bahwa apapun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam sehingga hal itu tidak akan membuat hidupnya menjadi kesulitan. Apabila ada kesulitan maka Allah pasti akan menunjukkan jalan keluarnya. Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan) Adalah seorang individu yang bekerja harus mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan) antara dua kepentingan, yakni kepentingan umum dan kepentingan khusus. Keduanya tidak dapat dianalisis secara hirarkis melainkan harus diingat sebagai satu kesatuan. Bekerja dapat menjadi haram apabila aktivitas yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan orang banyak, mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari aktivitas kerja tersebut.³¹

5) Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram.

Seorang individu harus menghindari praktek pekerjaan yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan yang tidak adil, pemasaran yang menipu, dan sebagainya.

³¹Siti Hidayah dan Sutupo, "Peran Budaya Organisasional Islami Dalam Membentuk Perilaku Prestatif di dalam Organisasi," dalam *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No. 30. 2014, h. 3-7.

Bekerja harus dilakukan dengan unsur yang halal misalkan, keuangan yang transparan, keadilan ditegakkan, usaha halal, dan lain-lain.³²

Pada uraian sebelumnya telah disebutkan bahwa pada dasarnya budaya organisasional adalah merupakan seperangkat sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan anggota organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan yang ada di dalam organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku individu di dalam organisasi. Dilihat dari definisi tersebut, maka sebenarnya budaya organisasional merupakan sesuatu yang masih bersifat abstrak dan masih sangat umum. Atas dasar itu, maka hal itu diperlukan sesuatu yang lebih spesifik dalam mempelajari budaya organisasional tersebut, sehingga dalam skripsi ini difokuskan pada budaya organisasional yang Islami.³³

Dari segala penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Budaya Organisasi Islami adalah suatu sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang berdasarkan pada nilai islami yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak serta membedakan dengan organisasi lain.³⁴

2. Kinerja Karyawan

a. Kinerja

Kinerja atau *performance* diambil dari akar kata *to perform* yang memiliki beberapa enteries sebagai berikut:

- 1) Melakukan, menjalankan, dan melaksanakan.
- 2) Memenuhi, menjalankan kewajiban suatu nazar.
- 3) Menjalankan suatu karakter dalam suatu permainan.

³² *Ibid.*, h. 6.

³³ *Ibid.*, h. 7.

³⁴ Diah Ayu Kusumawati, "Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi," vol. 2, h. 234.

4) Melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab.

Banyak organisasi memberikan pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator* bermacam-macam, seperti:

- 1) Indikator kinerja sebagai *nilai* atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
- 2) Sebagai *alat ukur* yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.³⁵
- 3) Sebagai ukuran *kuantitatif* dan *kualitatif* yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 4) Suatu *informasi operasional* yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.³⁶

Kinerja dalam perspektif islam adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana yang strategis (*strategic planning*) suatu organisasi . pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisien pengelolaan sumberdaya (input) dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Islam bukanlah agama yang hanya mengurus masalah vertical saja, atau antara manusia dengan tuhan, akan tetapi juga membahas masalah yang sifatnya horizontal atau antara manusia dengan manusia. Agama islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya

³⁵Moeherino, *Indikator Kinerja Utama (IKU)*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2012), h. 32.

³⁶*Ibid.*, h. 33.

kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebijakan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain.

Unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karya pegawai seperti kemampuan motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan, pencapaian tujuan organisasi, periode waktu tertentu, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.³⁷

b. Karyawan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia karyawan diartikan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan lain sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah, pegawai, buruh, pekerja.³⁸ Ada beberapa definisi karyawan menurut para ahli, yang pertama, yaitu:

Menurut Subri, karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Menurut Hasibuan³⁹, pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga)

³⁷Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), h. 95.

³⁸Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1988), h. 117.

³⁹<http://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/> diakses tanggal 1 Desember 2017.

dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tentunya bertugas sesuai yang telah ditentukan oleh pimpinan atau atasannya. Umumnya karyawan bekerja tinggal melaksanakan tugas-tugas yang sudah diinstruksikan saja, atau terkadang bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saat bekerja.

Kegesitan, ketepatan, ketelitian maupun kerapihan dalam bekerja merupakan hal-hal yang perlu di perhatikan oleh setiap karyawan, karena umumnya hal-hal seperti itu dapat menentukan penilaian karyawan oleh seorang pimpinan. Yang sering menjadi perhatian adalah ketepatan waktu atau kedisiplinan dalam bekerja, banyak sekali perusahaan yang sangat mementingkan hal tersebut dalam menilai karyawannya.

Relatif tidak sulit untuk menjadi seorang karyawan, jika sudah terbiasa dengan pekerjaan maka tidak perlu terlalu banyak berfikir mencari cara untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan, karena biasanya pekerjaan yang dilakukan seperti rutinitas sehari-hari atau pekerjaan yang dilakukan hanya itu-itu saja. Tapi ada beberapa bidang tertentu yang dimana karyawan di haruskan untuk memecahkan permasalahan tertentu, tapi permasalahan tersebut tidaklah terlalu kompleks, karena semakin kompleks permasalahan akan ditangani oleh orang yang levelnya lebih tinggi dalam pekerjaan.

Di suatu tempat kerja biasanya ada beberapa karyawan yang dapat di katakan menonjol atau memiliki kemampuan yang lebih dalam memecahkan masalah, pimpinan pasti dapat menilai dan membedakan karyawan seperti itu dan tentunya memiliki nilai yang lebih di matanya. Biasanya jika ada karyawan yang memiliki kemampuan lebih akan mendapatkan kesempatan

untuk mengembangkan dirinya lagi misalnya seperti diberikan biaya untuk kuliah lagi sehingga bisa naik jabatan di tempat dia bekerja.

Karyawan pasti tidak akan pernah lepas dari kinerja, maka setiap pimpinan perusahaan atau lembaga akan selalu melakukan penilaian terhadap kinerja para karyawannya. Adapun sikap dan ciri-ciri karyawan yang baik, diantaranya:

1) Jujur

Mungkin dalam bekerja dimanapun dan menempati posisi apapun sikap yang paling utama harus jujur terhadap pekerjaannya. Karena orang jujur pasti banyak di sukai oleh orang lain dan selalu mendapatkan kepercayaan yang lebih terhadap pekerjaannya.

2) Bersikap sopan santun

Bersikap sopan kepada rekan kerja maupun pimpinan dan selalu beretika dalam bekerja merupakan salah satu ciri karyawan yang baik. Karena seorang karyawan yang bersikap seperti ini akan dihargai oleh pimpinan maupun rekan kerja dan memiliki nilai tambah. Karyawan yang baik juga selalu mengikuti kebijakan tempat dia bekerja dan selalu mentaati aturan-aturan tempat kerjanya.

3) Disiplin

Setiap pimpinan atau atasan selalu menyukai karyawan yang disiplin baik itu dalam melakukan pekerjaan maupun dalam ketepatan waktu. Misalnya datang tepat waktu, istirahat sesuai aturan, tidak menunda pekerjaan dan tidak meninggalkan pekerjaan saat jam kerja berlangsung, karyawan yang seperti itu selalu di sukai pimpinan karena menunjukkan bahwa dia disiplin dalam bekerja dan pimpinanpun akan selalu menghargainya.

4) Komunikasi yang baik

Karyawan yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik umumnya selalu di sukai oleh pimpinan dalam bekerja, baik itu dari cara

berkomunikasi secara lisan maupun tulisan. Karena jika cara berkomunikasi kurang baik dapat menyebabkan munculnya permasalahan dalam bekerja.

5) Kerja Keras

Salah satu ciri karyawan yang baik adalah selalu bekerja keras, karena cukup sulit untuk mendapatkan karyawan pekerja keras oleh suatu perusahaan. Banyak sekali karyawan yang mengatakan bahwa dirinya adalah seorang pekerja keras padahal kenyataannya tidak. Karena itu kerja keras sangat penting dalam bekerja terutama sebagai seorang karyawan.

6) Bekerja dengan Tim

Dapat bekerja dengan tim merupakan ciri karyawan yang baik, karena setiap perusahaan selalu membutuhkan suatu tim untuk memecahkan suatu permasalahan. Maka sering sekali dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dalam sebuah tim.

7) Mampu Beradaptasi dan belajar hal-hal baru

Ciri karyawan yang baik mengetahui bagaimana caranya beradaptasi secara cepat dengan lingkungan kerja maupun pekerjaannya yang baru. Menerima untuk mempelajari hal-hal yang baru dan selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya merupakan ciri karyawan yang disukai dan diperlukan oleh setiap perusahaan atau lembaga.

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (*permanent*). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak

tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).⁴⁰

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Efektifitas dan Efisiensi⁴¹

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektifitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas efektif atau tidak. Artinya efektifitas dari kelompok (organisasi) adalah tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para karyawan dalam mendukung perusahaan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-

⁴⁰Irhamatul Jariyati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep)" (Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016), h. 21-24.

⁴¹*Ibid.*, h. 22.

masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan dan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud apabila karyawan memiliki komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk . Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaliknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.⁴²

Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi jelas dan mendukung menyebabkan organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan ini, inisiatif karyawan yang ada dalam

⁴² *Ibid.*, h. 24.

organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.⁴³ Secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.⁴⁴

⁴³Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP, 2010), h. 172-173.

⁴⁴*Ibid.*, h. 173.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil kajian atau penelitian terlebih dahulu yang relevan dengan penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1
Hasil Penelitian Terdahulu

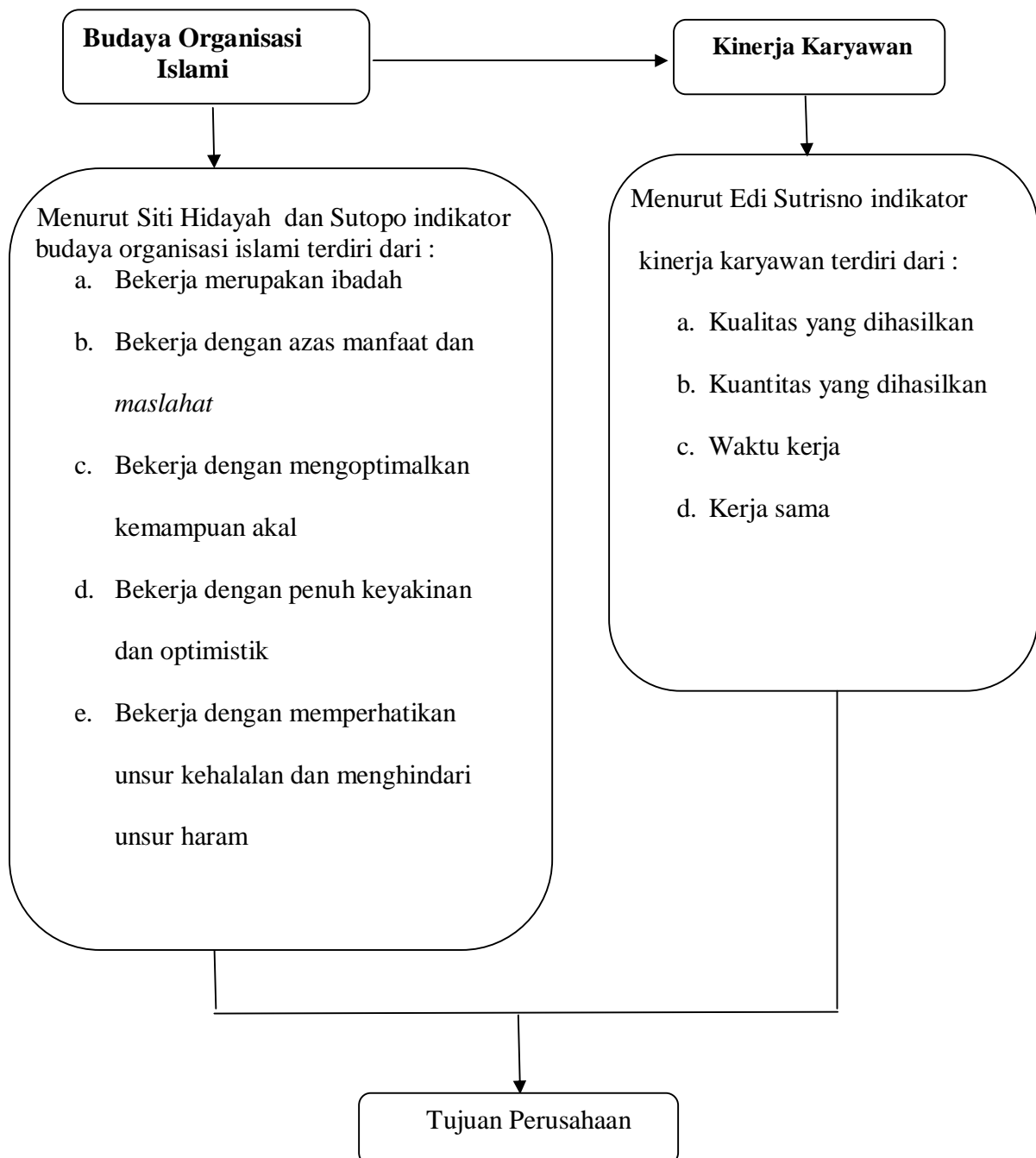
No	Nama Peneliti & Tahun	Judul	Variabel Independen	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Sumber
1	Farid Maslukhan, 2015	<i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Surakarta</i>	Budaya Organisasi Islam	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Naskah Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta
2	Nel Arianty, 2014	<i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai</i>	Budaya Organisasi	Regresi Linier	Menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 NO. 02 Oktober 2014 ISSN 1693-7619

3	Dewi Suryani Budiono, 2016	<i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya</i>	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.	Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen Vol 16 No. 1, Januari – Juni 2016,
---	-------------------------------------	---	-------------------------------------	-------------------------	--	---

C. Kerangka Berpikir Penelitian

Adapun kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Berpikir



D. Hipotesa

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian ini yaitu, budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karna penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto¹ yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian ini adalah di PT. BPRS Puduarta Insani yang beralamat di Jl. Besar Tembung No. 13 A Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli serdang Provinsi Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Oktober 2017 sampai dengan Maret 2018, dengan alokasi sebagai berikut:

¹Lihat Suharsimi Arikunto, Manajemen Penelitian (Jakarta: Rineka Cipta,1998), h. 12.

Tabel 2
Alokasi Waktu Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan/Minggu																							
		Okt 2017				Nov 2017				Des 2017				Jan 2017				Feb 2017				Mar 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Bimbingan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Pengumpulan Data																								
6	Bimbingan Skripsi																								
7	Sidang Skripsi																								

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

2. Variabel Independen

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif ataupun negatif. Dalam penelitian yang menjadi variabel independen (bebas) adalah Budaya Organisasi Islam.

Budaya Organisasi Islami merupakan suatu sistem makna, nilai – nilai dan kepercayaan yang berdasarkan pada nilai islami yang dianut bersama

dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak serta membedakan dengan organisasi lain.

D. Indikator Variabel

1. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara antara lain sebagai berikut:

- a. Kualitas yang dihasilkan
- b. Kuantitas yang dihasilkan
- c. Waktu kerja
- d. Kerja sama.²

2. Indikator Budaya Organisasi Islami

Indikator budaya organisasi antara lain sebagai berikut:

- a. Bekerja merupakan ibadah
- b. Bekerja dengan azas manfaat dan *maslahat*
- c. Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal
- d. Bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik
- e. Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram.³

E. Sumber Data

Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer merupakan data asli yang diperoleh langsung dari responden untuk menjawab masalah riset dengan menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah 19 orang karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani.

²Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, h. 173

³Siti Hidayah dan Sutupo, *Budaya Organisasional Islami dalam Membentuk Perilaku Prestatif di dalam Organisasi*, h. 3-8.

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung yang berjumlah 19 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁵ Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Non probability sampling* dengan jenis *sampling* jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan (total *sampling*) yang bekerja di Pt. BPRS Puduarta Insani Tembung.

G. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh peneliti dengan menggunakan metode wawancara, yang dilakukan melalui dialog langsung dengan para karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani. Penelitian ini juga menggunakan metode penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan PT. BPRS Puduarta Insani.

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2006, h. 9.

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), h. 80.

H. Teknik Analisa Data

Analisa data dilakukan dengan cara yaitu analisis Kuantitatif. Analisis yang dilakukan terhadap data antara lain: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji regresi sederhana, uji parsial t hitung (uji t), dan uji determinan.

1. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat. Salah satu cara untuk menguji validitas adalah *Korelasi Item-Total*, yakni mengkorelasi skor-skor suatu item angket dengan totalnya.⁶

Langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

1. Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
2. Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
3. Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidak. Jika korelasi signifikan maka item instrumen adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, keterandalan, kestabilan, konsisten, dan lainnya. Ide pokok reliabilitas adalah “sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya”.⁷

Mengukur reliabilitas suatu data jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0,6 maka data tersebut memiliki reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain reliabel atau terpercaya.

⁶ Azuar Juliandi, *et al*, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Medan : UMSU PRESS, 2015), h.133.

⁷ *Ibid.*, h. 137.

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif. Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

bX = Variabel Budaya Organisasi Islami

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel indevidenden (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan artinya berarti atau berpengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

5. Uji Parsial t hitung (Uji t)

Penentuan penerimaan hipotesis dengan uji t dapat dilakukan dengan tabel t. Nilai t hitung hasil regresi dibandingkan dengan nilai t pada tabel. Jika t hitung > t tabel maka akan berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, dan sebaliknya jika \leq t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.

6. Uji Determinasi (Uji R^2)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara 0 dan 1.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

Pada tahun 1992, ketika Rektor IAIN Sumatera Utara dijabat oleh Brigjend TNI Drs. H. A. Nazri Adlani, beliau menyampaikan gagasan di kalangan pimpinan IAIN, yaitu bagaimana agar IAIN dapat berbuat sesuatu yang nyata di tengah-tengah masyarakat. Gagasan itu mendapat sambutan dan segera ditindaklanjuti dengan menyelenggarakan kegiatan kursus Perbankan Syariah di bawah asuhan FKEBI (Forum Kajian Ekonomi dan Perbankan Islam), suatu lembaga non struktural di bawah IAIN Sumatera Utara yang telah berdiri sejak tahun 1990.

FKEBI berhasil menyelenggarakan kursus sebanyak 4 (empat) angkatan masing-masing 3 bulan, dengan jumlah peserta sebanyak ± 40 orang setiap angkatan. Pada ketika itu H. Nazri Adlani bertindak sebagai ketua dewan pelindung, Prof. Dr. H.M. Yasir Nasution sebagai Direktur dan Syahrul Muda Siregar sebagai Direktur Pendidikan dan Pelatihan FKEBI.

Setelah menyelenggarakan 4 (empat) angkatan, aktivitas untuk mewujudkan suatu yang nyata di tengah-tengah masyarakat ini dilanjutkan pula dengan rencana mendirikan BPRS (Bank Perkreditan Rakyat Syariah), di mana para stafnya akan diangkat dari kursus perbankan ini.

Pada saat pengajuan permohonan pengesahan akte ke Menteri Kehakiman, diajukan nama PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Insani. Namun didapati bahwa nama BPR Syariah Insani telah ada. Untuk menyegerakan proses, seseorang di Departemen Kehakiman mengusulkan penambahan nama menjadi PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Puduarta Insani. Menurut informasi kata "**Puduarta**" berasal

dari bahasa Banten (Serang) yang berarti "Rumah Harta". Pengesahan Menteri Kehakiman diperoleh tanggal 20 Desember 1994 dengan Nomor Keputusan 02-18.631.HT.01.01 th 1994.

Adapun jumlah modal dasar sesuai Akte Pendirian adalah Rp.500.000.000,- dengan jumlah saham sebanyak 2000 lembar dengan nilai Rp.250.000,- persaham. Modal disetor diperoleh dari pemegang saham adalah Rp.117.750.000,- atau 471 lembar saham. Pemegang saham pada saat pendirian berjumlah 100 orang, di mana IAIN sebagai yang diwakili oleh Rektor (*Ex Officio*) memiliki saham sebanyak 315 lembar saham dengan nilai Rp.78.750.000,-. (kepemilikan 67%). Dana atas nama Rektor tersebut berasal dari sumbangan wajib mahasiswa yang tidak mengikat yang dihimpun oleh Rektor dalam rangka pengembangan ekonomi Islam. Selebihnya pemegang saham berasal dari para dosen IAIN dan beberapa anggota masyarakat.

Pada tanggal 17 Januari 1994 Izin Prinsip diperoleh dari Departemen Keuangan RI dengan Nomor: S-059/MK.17/1994. Selanjutnya pada tanggal 10 April 1996 diperoleh Izin Usaha dari Menteri Keuangan RI Nomor: Kep-130/KM.17/1996. PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Puduarta Insani secara resmi mulai beroperasi pada tanggal 18 Juni 1996 dengan pembukaan oleh Gubernur Sumatera Utara yang diwakili oleh Sekwildasu H. A. Wahab Dalimunthe, SH. Pada awal operasional BPRS, bertindak sebagai Direktur Utama adalah Syahrul Muda Siregar dan H. Bakhtiar Effendy sebagai Direktur Operasional, dengan jumlah karyawan sebanyak 8 (delapan) orang.

a. Visi dan Misi PT BPRS Puduarta Insani

- 1) Visi PT BPRS Puduarta Insani adalah menjadi BPRS terbaik di Sumatera Utara dan dapat diperhitungkan pada peringkat nasional.
- 2) Misi PT BPRS Puduarta Insani adalah:
 - (a) Menerapkan prinsip syariah secara murni
 - (b) Melayani secara profesional
 - (c) Memanfaatkan teknologi untuk efisiensi dan kualitas
 - (d) Meningkatkan kualitas sumber daya insani dari sisi pengetahuan maupun keterampilan teknis.

b. Kepemilikan Saham PT BPRS Puduarta Insani

Sampai dengan akhir Desember 2014, komposisi kepemilikan saham PT BPRS Puduarta Insani adalah sebagai berikut:

- | | |
|---------------------------------|-----------|
| 1) UIN Sumatera Utara/PSP | : 36,29 % |
| 2) BAZNAS Sumatera Utara | : 19,21 % |
| 3) Hj. Sariani Amiraden Siregar | : 14,96 % |
| 4) Dr. H. Maratua Simanjuntak | : 12,38 % |
| 5) Masyarakat | : 17,16 % |

c. Struktur Organisasi PT BPRS Puduarta Insani

Sampai dengan akhir tahun 2016, komposisi manajemen PT BPRS Puduarta Insani terdiri atas:

Dewan Komisaris 3 (tiga) orang, yaitu:

- 1) Komisaris Utama : Dr. H. Maratua Simanjuntak
- 2) Komisaris : Dr. H. Sapparuddin Siregar, SE.Ak., MA.

Dewan Pengawas Syariah 2 (dua) orang, yaitu:

- 1) Ketua DPS : Prof. Dr. Ahmad Qorib, MA.

2) Anggota DPS : Dr. H. Azhari Akmal Tarigan, M.Ag.

Direksi 2 (dua) orang, yaitu:

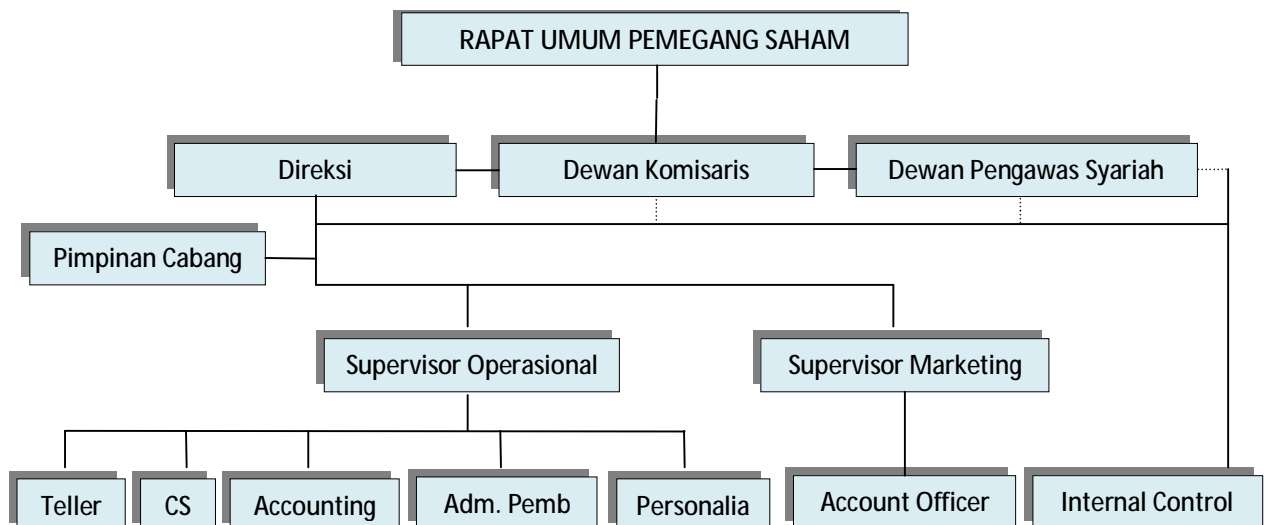
1) Direktur Utama : Mailiswarti, SE., MA.

2) Direktur : Marwan Siregar, SHI., ME.

Adapun komposisi karyawan PT BPRS Puduarta Insani terdiri dari 1 orang Pimpinan Cabang, 2 orang Supervisor, 12 orang karyawan tetap, 3 orang karyawan non-administrasi dan 2 orang karyawan *outsourcing* dari PT. CNM. Dengan demikian, karyawan PT BPRS Puduarta Insani seluruhnya berjumlah 20 orang.

Adapun bagan organisasi Kantor Pusat PT BPRS Puduarta Insani adalah sebagai berikut:

Bagan Organisasi Kantor Pusat



2. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket atau kuisisioner yang terdiri dari 15 item pernyataan untuk variabel budaya organisasi Islami (X) dan 12 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 19 orang karyawan PT. BPRS Puduarta Insani Tembung sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel 3
Skala Likert

Opsi Jawaban	Dalam Opsi Angka
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel budaya organisasi islami (X) dan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

a. Deskripsi Data Responden

1) Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin responden dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4
Persentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	13	68,4	68,4	68,4
Valid Perempuan	6	31,6	31,6	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Sumber : Diolah dari SPSS 20

Data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang (68,4%) dan jenis kelamin wanita sebanyak 6 orang (31,6%). Maka responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan.

2) Usia Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase usia responden dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5
Persentase Usia Responden

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 Tahun	3	15,8	15,8	15,8
Valid 25-35 Tahun	13	68,4	68,4	84,2
> 35 Tahun	3	15,8	15,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Data diatas menunjukkan bahwa usia < 25 tahun sebanyak 3 orang (15,8%), usia 25-35 tahun sebanyak 13 orang (68,4%), dan usia > 35 tahun sebanyak 3 orang (15,8%).

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Deskripsi hasil analisis persentase jawaban responden tentang variable budaya organisasi islam (X).

Tabel 6
Skor Angket untuk Budaya Organisasi Islami

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	15,7	15	78,9	1	5,2	-	-	-	-	19	100
2	6	31,5	12	63,1	1	5,2	-	-	-	-	19	100
3	2	10,5	-	-	6	31,5	11	57,8	-	-	19	100
4	6	31,5	12	63,1	1	5,2	-	-	-	-	19	100
5	5	26,3	14	73,6	-	-	-	-	-	-	19	100
6	5	26,3	13	68,4	1	5,2	-	-	-	-	19	100
7	1	5,2	4	21	6	31,5	8	42,1	-	-	19	100
8	2	10,5	4	21	6	31,5	7	36,8	-	-	19	100
9	8	42,1	11	57,8	-	-	-	-	-	-	19	100
10	3	15,7	-	-	6	31,5	10	52,6	-	-	19	100
11	6	31,5	13	68,4	-	-	-	-	-	-	19	100
12	6	31,5	12	63,1	1	5,2	-	-	-	-	19	100
13	3	15,7	15	78,9	1	5,2	-	-	-	-	19	100
14	1	5,2	4	21	6	31,5	8	42,1	-	-	19	100
15	1	5,2	4	21	6	31,5	8	42,1	-	-	19	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang bekerja menjunjung tinggi kejujuran responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (15,7%), setuju sebanyak 15 orang (78,9%), netral sebanyak 1 orang (5,2%).
- 2) Jawaban responden tentang bekerja menjalankan ibadah responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (31,5%), setuju sebanyak 12 orang (63,1%), netral sebanyak 1 orang (5,2%).
- 3) Jawaban responden tentang bekerja bekerja lebih mementingkan kebersamaan (tim) dari pada diri sendiri responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (10,5%), netral sebanyak 6 orang (31,5%), tidak setuju 11 orang (57,8%).
- 4) Jawaban responden tentang bekerja tidak semata-mata mencari keuntungan (*profit*) responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (31,5%), setuju sebanyak 12 orang (63,1%), netral sebanyak 1 orang (5,2%).
- 5) Jawaban responden tentang bekerja untuk kemaslahatan orang banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (26,3%), setuju sebanyak 14 orang (73,6%).
- 6) Jawaban responden tentang proses bekerja sebagai jalan memperbesar dan memperbanyak sedekah responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (26,3%), setuju sebanyak 13 orang (68,4%), netral sebanyak 1 orang (5,2%).
- 7) Jawaban responden tentang bekerja dengan berusaha mengoptimalkan kecerdasan responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (5,2%), setuju sebanyak 4 orang (21,0%), netral sebanyak 6 orang (31,5%), tidak setuju 8 orang (42,1%).
- 8) Jawaban responden tentang bekerja dengan berusaha mengoptimalkan profesionalisme responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (10,5%), setuju sebanyak 4 orang (21,0%), netral sebanyak 6 orang (31,5%), tidak setuju sebanyak 7 orang (36,8%).

- 9) Jawaban responden tentang bekerja dengan sikap *tawazun* (seimbang) responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (42,1%), setuju sebanyak 11 orang (57,8%).
- 10) Jawaban responden tentang bekerja sesuai dengan ajaran islam responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (15,7%), netral sebanyak 6 orang (31,5%), tidak setuju sebanyak 10 orang (52,6%).
- 11) Jawaban responden tentang optimis dengan keberhasilan yang akan dicapai responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (31,5%), setuju sebanyak 13 orang (68,4%).
- 12) Jawaban responden tentang bekerja menghindari segala unsur riba responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (31,5%), setuju sebanyak 12 orang (63,1%), netral sebanyak 1 orang (5,2%).
- 13) Jawaban responden tentang bekerja menghindari kebijakan yang tidak adil responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (15,7%), setuju sebanyak 15 orang (78,9%), netral sebanyak 1 orang (5,2%).
- 14) Jawaban responden tentang bekerja menghindari pemasaran yang menipu responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (5,2%), setuju sebanyak 4 orang (21,0%), netral sebanyak 6 orang (31,5%), tidak setuju sebanyak 8 orang (42,1%).
- 15) Jawaban responden tentang bekerja dengan keuangan yang transparan responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (5,2%), setuju sebanyak 4 orang (21,0%), netral sebanyak 6 orang (31,5%), tidak setuju sebanyak 8 orang (42,1%).

2. Deskripsi hasil analisis presentasi jawaban responden tentang kinerja karyawan (Y).

Tabel 7
Skor Angket untuk Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	15,7	15	78,9	1	5,2	-	-	-	-	19	100
2	6	31,5	12	63,1	1	5,2	-	-	-	-	19	100
3	2	10,5	-	-	5	26,3	12	63,1	-	-	19	100
4	6	31,5	12	63,1	1	5,2	-	-	-	-	19	100
5	5	26,3	14	73,6	-	-	-	-	-	-	19	100
6	6	31,5	13	68,9	-	-	-	-	-	-	19	100
7	1	5,2	4	21	6	31,5	8	42,1	-	-	19	100
8	2	10,5	4	21	6	31,5	7	36,8	-	-	19	100
9	8	42,1	11	57,8	-	-	-	-	-	-	19	100
10	3	15,7	-	-	6	31,5	10	52,6	-	-	19	100
11	5	26,3	13	68,4	1	5,2	-	-	-	-	19	100
12	3	15,7	15	63,1	1	5,2	-	-	-	-	19	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang kinerja karyawan minim dari kesalahan responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (15,7%), setuju sebanyak 15 orang (78,9%), netral sebanyak 1 orang (5,2%).
- 2) Jawaban responden tentang karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (31,5%), setuju sebanyak 12 orang (63,1%), netral sebanyak 1 orang (5,2%).
- 3) Jawaban responden tentang karyawan selalu tepat dan benar dalam melakukan tugas responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (10,5%), netral sebanyak 5 orang (5,2%), tidak setuju sebanyak 12 orang (63,1%).

- 4) Jawaban responden tentang karyawan menghasilkan produk/jasa dalam jumlah banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (31,5%), setuju sebanyak 12 orang (63,1%), netral sebanyak 1 orang (5,2%).
- 5) Jawaban responden tentang karyawan memberikan pelayanan yang memuaskan responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (26,3%), setuju sebanyak 14 orang (73,6%)
- 6) Jawaban responden tentang karyawan banyak mendatangkan nasabah baru responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (31,5%), setuju sebanyak 13 orang (68,9%).
- 7) Jawaban responden tentang jumlah absen karyawan sedikit responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (5,2%), setuju sebanyak 4 orang (21,0%), netral sebanyak 6 orang (31,5%), tidak setuju sebanyak 8 orang (42,1%).
- 8) Jawaban responden tentang karyawan selalu datang tepat waktu responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (10,5%), setuju sebanyak 4 orang (21,0%), netral sebanyak 6 orang (31,5%), tidak setuju sebanyak 7 orang (36,8%).
- 9) Jawaban responden tentang karyawan memiliki masa kerja yang cukup lama/panjang responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (42,1%), setuju sebanyak 11 orang (57,8%).
- 10) Jawaban responden tentang karyawan saling membantu dengan karyawan lain responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (15,7%), netral sebanyak 6 orang (31,5%), tidak setuju sebanyak 10 orang (52,6%).
- 11) Jawaban responden tentang karyawan sering menghambat pekerjaan karyawan lain responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (26,3%), setuju sebanyak 13 orang (68,4%), netral sebanyak 1 orang (5,2%).

- 12) Jawaban responden tentang karyawan sangat produktif bekerja dalam tim responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (15,7%), setuju sebanyak 15 orang (78,9%), netral sebanyak 1 orang (5,2%).

3. Analisa Data

a. Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas instrument adalah program Komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 20.0. dari 15 daftar pernyataan (angket) dari variabel budaya organisasi Islami (X) dan 12 daftar pernyataan variabel kinerja karyawan yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Pengujian validitas ini menggunakan cara *korelasi item-total*, yakni mengkorelasi skor-skor suatu item angket dengan totalnya.

Pengujian validitas tiap instrument dengan cara mengkolerasikan tiap butir pernyataan tersebut, adapun kriteria penerimaan/penolakan (valid/tidak valid) hiptesis, sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. 2-tailed $\leq \alpha_{0.05}$)
- b) Terima H_0 jika probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. 2-tailed $> \alpha_{0.05}$)

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 15 butir pernyataan untuk variabel budaya organisasi Islami (X), dan 12 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Islami (X)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.772 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0.789 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0.625 (Positif)	0,004<0,05	Valid
Item 4	0.789 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0.748 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0.498 (Positif)	0,030<0,05	Valid
Item 7	0.862 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0.691 (Positif)	0,001<0,05	Valid
Item 9	0.784 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0.460 (Positif)	0,048<0,05	Valid
Item 11	0.595 (Positif)	0,020>0,05	Valid
Item 12	0.789 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 13	0.772 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 14	0.862 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 15	0.862 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 20

Dari semua butir pernyataan untuk variabel budaya organisasi Islami ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,834	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,773	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,688	0,001<0,05	Valid
Item 4	0,773	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,756	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,624	0,006>0,05	Valid
Item 7	0,772	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,635	0,003<0,05	Valid
Item 9	0,736	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,541	0,017<0,05	Valid
Item 11	0,569	0,011<0,05	Valid
Item 12	0,634	0,000<0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 20

Dari semua butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrumen yang valid diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item memiliki realibilitas yang baik. Jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0,6 maka item instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen tersebut reliabel atau terpercaya.

Untuk mengetahui uji reliabilitas item instrumen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi Islami dan Kinerja Karyawan

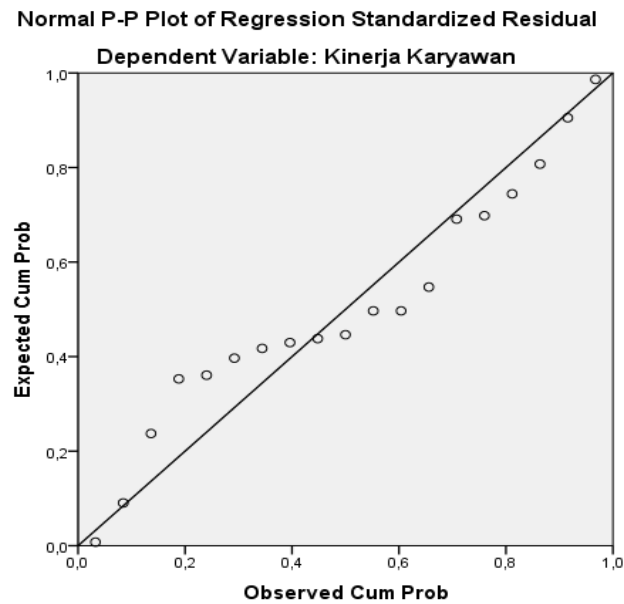
Variabel	Nilai reabilitas	Status
Budaya Organisasi Islami (X)	0,759	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,755	Reliabel

Nilai reliabilita sinstrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1 (≥ 0.6), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variable sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

c. Uji Normalitas

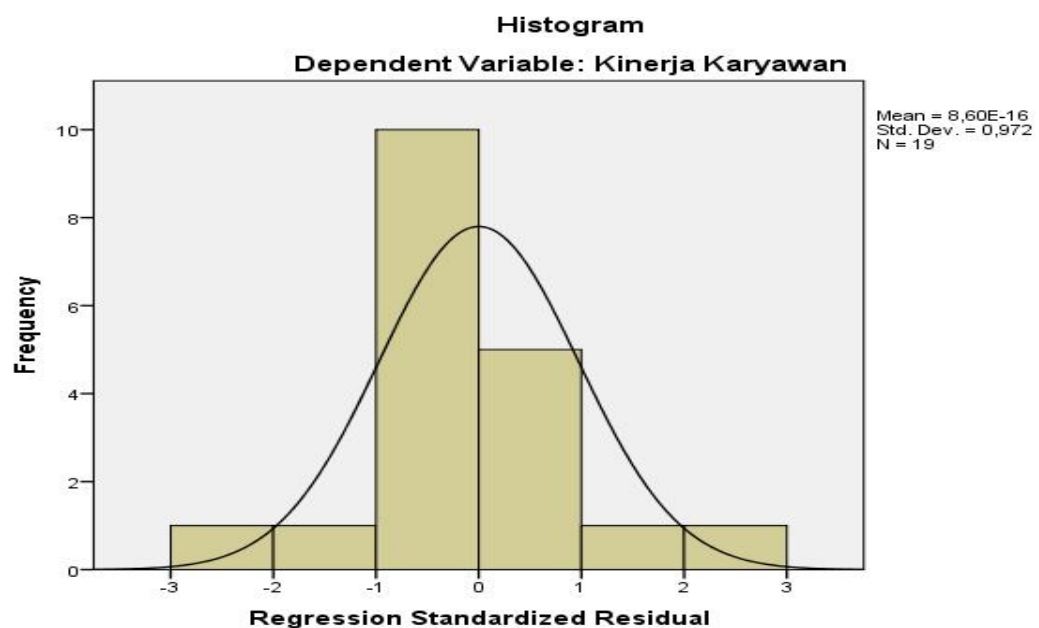
Pengujian normalitas data dapat dilihat dari grafik *Normal Probabilitas Plot* (Normal P-P Plot) jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal, dan begitu pula sebaliknya

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Gambar diatas mengemukakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah ditemukan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

d. Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel budaya organisasi Islami terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,381	5,429		2,097	,051
Budaya Organisasi Islami	,613	,097	,837	6,304	,000

Hasil pengujian data diatas didapat hasil sebagai berikut:

$$a = 11,381$$

$$bX = 0,613$$

Maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,381 + 0,613X$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

bX = Variabel Budaya Organisasi Islami

Berdasarkan persamaan diatas dianalisis pengaruh dari variabel independent (Budaya Organisasi Islami) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan). Ditarik kesimpulan bahwa manajemen syariah berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,613.

e. Uji Parsial t hitung (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien (rxy) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan)

$H_0 : \beta \neq 0$ (ada pengaruh signifikan budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan)

Tabel 12

Hasil Uji t

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,381	5,429		2,097	,051
Budaya Organisasi Islami	,613	,097	,837	6,304	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data diatas terlihat bahwa nilai sig, probability $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6.304 > 2.110$ t tabel, maka ada pengaruh

yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya adalah budaya organisasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

f. Uji Determinasi (Uji R²)

Mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,837 ^a	,700	,683	3,05658	,700	39,740

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Islami

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai R Square diatas diketahui 0,700 atau 70% menunjukkan sekitar 70% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi Islami (X). Sementara sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Lebih rinci hasil analisis dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi Islmi

Budaya Organisasi islami merupakan suatu sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang berdasarkan pada nilai islami yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak serta membedakan dengan organisasi lain.

2. Pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X (Budaya Organisasi Islami) terhadap Y (Kinerja Karyawan), hal ini dilihat dari nilai t nilai $6.304 > 2.110$ dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti budaya organisasi Islami berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada taraf 0,05. Budaya organisasi Islami yang diterapkan oleh Perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Deskripsi Data

Data penelitian ini, penulis menggunakan data dalam bentuk angket. Menggunakan 19 karyawan sebagai responden dengan mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebesar 68,4% dan minoritas perempuan sebesar 31,6%. Usia responden mayoritas <25 tahun sebesar 15,8%, usia 25-35 tahun sebesar 68,4%, dan usia >35 tahun sebesar 15,8%.

4. Kualitas Data

Masing-masing pernyataan dari setiap variabel adalah Valid. Maka instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel adalah instrument yang tepat atau benar.

Dan dari hasil uji reabilitas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabel diatas 0,60 ini menunjukkan bahwa data tersebut memiliki reliabel yang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung yang dilaksanakan dengan cara memberikan angket kepada 19 orang responden dapat dilihat dengan Uji t nilai $6.304 > 2.110$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,700 atau 70% menunjukkan sekitar 70% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi Islami (X). Sementara sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini variabel budaya organisasi Islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,700 atau 70% terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Puduarta Insani Tembung.

Namun, skripsi ini memiliki kelemahan yaitu jumlah sampel penelitian kurang dari 30 responden.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Adapun saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Bagi karyawan, agar kiranya menjunjung tinggi segala prosedur yang ada di dalam perusahaan terutama budaya organisasi islaminya, karyawan juga sebaiknya menanamkan dalam jiwa masing-masing bahwa kita memiliki tujuan bersama untuk meningkatkan kinerja dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan atau organisasi.
2. Bagi perusahaan, untuk selalu mempertahankan nilai keislaman, dan menekankan pada karyawan untuk menjunjung tinggi kedisiplinan dan meningkatkan etos kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim.

Adzikra Ibrahim, "Pengertian Karyawan dan Jenis-jenis Karyawan di Perusahaan," didapat dari <http://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/> [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 1 Desember 2017).

Arikunto, Lihat Suharsimi, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.

Badroen, Faisal, dkk. *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, 2006.

Delvatinson, "Pengertian budaya, ciri-ciri, wujud kebudayaan dan unsur," didapat dari <https://baabun.com/budaya-adalah/> [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 30 nopember 2017).

Departemen Agama Republik Indonesia. *al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung : Cv Penerbit Diponegoro, 2000.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1988.

Duha, Timotius. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepulish, 2016.

Hakim, Lukman. Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja dalam *JURNAL IQTISHADIA*, No. 1. vol. 9, h. 184-186.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Hidayah, Siti, dan Sutupo. Peran Budaya Organisasional Islami Dalam Membentuk Perilaku Prestatif di Dalam Organisasi dalam *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN DAN AKUNTANSI*, No. 30. 2014, h. 3-8.

Jariyati, Irhamatul. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep*. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016, h.

Juliandi, Azuar, dkk. *Metodologi Penelitian Bisnis. Medan* : UMSU PRESS, 2015.

Kusumawati, Diah Ayu. Peningkatan Perilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi. vol. 2.

- Maslukhan, Farid. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS. Islam Surakarta)*. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.
- Moehertino, *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012
- Moeljono, Djoko Santoso. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2005.
- Razak, Nasruddin. *Dienul Islam, Al-Ma'rif*. Bandung: Cet. 10, 1989.
- Riani, Asri Laksmi. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabet, 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabet, 2006.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP, 2010.
- Teguh, Muhammad. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Analisis Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2014.
- Uha, Ismail Nawawi. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta : KENCANA PRENADAMEDIA GROUP, 2013.

Rekap Data Variabel Budaya Organisasi Islami

Rekap Data Variabel Budaya Organisasi Islami

3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	47
4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	59
4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	48
4	5	2	5	4	4	3	3	4	2	4	5	4	3	3	55
4	4	2	4	5	4	3	3	5	2	4	4	4	3	3	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	2	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	60
4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	5	4	4	2	2	49
4	5	3	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	63
4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	2	2	50
4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	55
4	4	2	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	2	2	51
4	4	5	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	2	2	54
4	4	2	4	4	4	5	2	2	4	2	4	4	4	2	49
5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	63
4	4	2	4	4	5	2	2	4	2	5	4	4	2	2	50
4	4	2	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	2	2	51
5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	67
4	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	52

Rekap Data Variabel Kinerja Karyawan

Rekap Data Variabel Kinerja Karyawan

3	3	2	3	4	5	3	3	4	2	3	3	38
4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	47
4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	40
4	5	2	5	4	4	3	3	4	2	4	4	44
4	4	2	4	5	4	3	3	5	2	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	2	5	4	4	4	4	5	2	4	4	47
4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	5	4	41
5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	52
4	4	2	4	4	5	2	2	4	2	5	4	42
4	4	2	4	4	5	2	2	4	2	4	4	41
4	4	2	4	4	4	2	2	4	5	4	4	43
4	4	5	4	4	4	2	2	4	5	4	4	46
4	4	2	4	4	4	2	5	4	2	4	4	43
5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	54
4	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	42
4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	42
4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	45
4	5	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	50

LAMPIRAN

Correlation
Variabel Budaya Organisasi Islam

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6
Item 1	Pearson Correlation	1	,748**	,474*	,748**	,662**	,810**
	Sig. (2-tailed)		,000	,040	,000	,002	,000
	N	19	19	19	19	19	19
Item 2	Pearson Correlation	,748**	1	,294	1,000**	,587**	,544*
	Sig. (2-tailed)	,000		,222	,000	,008	,016
	N	19	19	19	19	19	19
Item 3	Pearson Correlation	,474*	,294	1	,294	,365	,269
	Sig. (2-tailed)	,040	,222		,222	,124	,266
	N	19	19	19	19	19	19
Item 4	Pearson Correlation	,748**	1,000**	,294	1	,587**	,544*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,222		,008	,016
	N	19	19	19	19	19	19
Item 5	Pearson Correlation	,662**	,587**	,365	,587**	1	,447
	Sig. (2-tailed)	,002	,008	,124	,008		,055
	N	19	19	19	19	19	19
Item 6	Pearson Correlation	,810**	,544*	,269	,544*	,447	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,266	,016	,055	
	N	19	19	19	19	19	19
Item 7	Pearson Correlation	,415	,583**	,389	,583**	,593**	,157
	Sig. (2-tailed)	,077	,009	,100	,009	,007	,520
	N	19	19	19	19	19	19
Item 8	Pearson Correlation	,342	,456*	,248	,456*	,447	,080
	Sig. (2-tailed)	,152	,049	,307	,049	,055	,745
	N	19	19	19	19	19	19
Item 9	Pearson Correlation	,515*	,564*	,338	,564*	,701**	,269
	Sig. (2-tailed)	,024	,012	,157	,012	,001	,265
	N	19	19	19	19	19	19

Item 10	Pearson Correlation	,382	,187	,779**	,187	,232	,176
	Sig. (2-tailed)	,106	,443	,000	,443	,338	,470
	N	19	19	19	19	19	19
Item 11	Pearson Correlation	,347	,087	,147	,087	,365	,377
	Sig. (2-tailed)	,146	,723	,547	,723	,124	,111
	N	19	19	19	19	19	19
Item 12	Pearson Correlation	,748**	1,000**	,294	1,000**	,587**	,544*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,222	,000	,008	,016
	N	19	19	19	19	19	19

Correlations

		Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12
Item 1	Pearson Correlation	,415	,342**	,515*	,382**	,347**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,077	,152	,024	,106	,146	,000
	N	19	19	19	19	19	19
Item 2	Pearson Correlation	,583**	,456	,564	,187**	,087**	1,000*
	Sig. (2-tailed)	,009	,049	,012	,443	,723	,000
	N	19	19	19	19	19	19
Item 3	Pearson Correlation	,389*	,248	,338	,779	,147	,294
	Sig. (2-tailed)	,100	,307	,157	,000	,547	,222
	N	19	19	19	19	19	19
Item 4	Pearson Correlation	,583**	,456**	,564	,187	,087**	1,000*
	Sig. (2-tailed)	,009	,049	,012	,443	,723	,000
	N	19	19	19	19	19	19
Item 5	Pearson Correlation	,593**	,447**	,701	,232**	,365	,587
	Sig. (2-tailed)	,007	,055	,001	,338	,124	,008
	N	19	19	19	19	19	19
Item 6	Pearson Correlation	,157**	,080*	,269	,176*	,377	,544
	Sig. (2-tailed)	,520	,745	,265	,470	,111	,016
	N	19	19	19	19	19	19
Item 7	Pearson Correlation	1	,758**	,800	,196**	,203**	,583
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,422	,405	,009
	N	19	19	19	19	19	19

Item 8	Pearson Correlation	,758	1 *	,596	,060*	,078	,456
	Sig. (2-tailed)	,000		,007	,806	,752	,049
	N	19	19	19	19	19	19
Item 9	Pearson Correlation	,800*	,596*	1	,170*	,109**	,564
	Sig. (2-tailed)	,000	,007		,486	,658	,012
	N	19	19	19	19	19	19
Item 10	Pearson Correlation	,196	,060	,170**	1	,028	,187
	Sig. (2-tailed)	,422	,806	,486		,909	,443
	N	19	19	19	19	19	19
Item 11	Pearson Correlation	,203	,078	,109	,028	1	,087
	Sig. (2-tailed)	,405	,752	,658	,909		,723
	N	19	19	19	19	19	19
Item 12	Pearson Correlation	,583**	,456**	,564	,187**	,087**	1 *
	Sig. (2-tailed)	,009	,049	,012	,443	,723	
	N	19	19	19	19	19	19

Correlations

		Item 13	Item 14	Item 15	Total
Item 1	Pearson Correlation	1,000	,415**	,415*	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,077	,077	,000
	N	19	19	19	19
Item 2	Pearson Correlation	,748**	,583	,583	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,009	,000
	N	19	19	19	19
Item 3	Pearson Correlation	,474*	,389	,389	,625
	Sig. (2-tailed)	,040	,100	,100	,004
	N	19	19	19	19
Item 4	Pearson Correlation	,748**	,583**	,583	,789
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,009	,000
	N	19	19	19	19
Item 5	Pearson Correlation	,662**	,593**	,593	,748**
	Sig. (2-tailed)	,002	,007	,007	,000
	N	19	19	19	19
Item 6	Pearson Correlation	,810**	,157*	,157	,498*
	Sig. (2-tailed)	,000	,520	,520	,030
	N	19	19	19	19
Item 7	Pearson Correlation	,415	1,000**	1,000	,862**

	Sig. (2-tailed)	,077	,000	,000	,000
	N	19	19	19	19
Item 8	Pearson Correlation	,342	,758*	,758	,691*
	Sig. (2-tailed)	,152	,000	,000	,001
	N	19	19	19	19
Item 9	Pearson Correlation	,515*	,800*	,800	,784*
	Sig. (2-tailed)	,024	,000	,000	,000
	N	19	19	19	19
Item 10	Pearson Correlation	,382	,196	,196**	,460
	Sig. (2-tailed)	,106	,422	,422	,048
	N	19	19	19	19
Item 11	Pearson Correlation	,347	,203	,203	,595
	Sig. (2-tailed)	,146	,405	,405	,020
	N	19	19	19	19
Item 12	Pearson Correlation	,748**	,583**	,583	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,009	,000
	N	19	19	19	19

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6
Item 13	Pearson Correlation	1,000	,748**	,474*	,748**	,662**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,040	,000	,002	,000
	N	19	19	19	19	19	19
Item 14	Pearson Correlation	,415**	,583	,389	,583**	,593**	,157*
	Sig. (2-tailed)	,077	,009	,100	,009	,007	,520
	N	19	19	19	19	19	19
Item 15	Pearson Correlation	,415*	,583	,389	,583	,593	,157
	Sig. (2-tailed)	,077	,009	,100	,009	,007	,520
	N	19	19	19	19	19	19
Total	Pearson Correlation	,772**	,789**	,625	,789	,748**	,498*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,000	,030
	N	19	19	19	19	19	19

Correlations

		Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12
Item 13	Pearson Correlation	,415	,342**	,515*	,382**	,347**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,077	,152	,024	,106	,146	,000
	N	19	19	19	19	19	19
Item 14	Pearson Correlation	1,000**	,758	,800	,196**	,203**	,583*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,422	,405	,009
	N	19	19	19	19	19	19
Item 15	Pearson Correlation	1,000*	,758	,800	,196	,203	,583
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,422	,405	,009
	N	19	19	19	19	19	19
Total	Pearson Correlation	,862**	,691**	,784	,460	,595**	,789*
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,048	,020	,000
	N	19	19	19	19	19	19

Correlations

		Item 13	Item 14	Item 15	Total
Item 13	Pearson Correlation	1	,415**	,415*	,772**
	Sig. (2-tailed)		,077	,077	,000
	N	19	19	19	19
Item 14	Pearson Correlation	,415**	1	1,000	,862**
	Sig. (2-tailed)	,077		,000	,000
	N	19	19	19	19
Item 15	Pearson Correlation	,415*	1,000	1	,862
	Sig. (2-tailed)	,077	,000		,000
	N	19	19	19	19
Total	Pearson Correlation	,772**	,862**	,862	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	19	19	19	19

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Budaya Organisasi Islam

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	19	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	19	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	15

Correlation

Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6
Item 1	Pearson Correlation	1	,748**	,474*	,748**	,662**	,347
	Sig. (2-tailed)		,000	,040	,000	,002	,146
	N	19	19	19	19	19	19
Item 2	Pearson Correlation	,748**	1	,294	1,000**	,587**	,087
	Sig. (2-tailed)	,000		,222	,000	,008	,723
	N	19	19	19	19	19	19
Item 3	Pearson Correlation	,474*	,294	1	,294	,365	,147
	Sig. (2-tailed)	,040	,222		,222	,124	,547
	N	19	19	19	19	19	19
Item 4	Pearson Correlation	,748**	1,000**	,294	1	,587**	,087
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,222		,008	,723
	N	19	19	19	19	19	19

Item 5	Pearson Correlation	,662**	,587**	,365	,587**	1	,365
	Sig. (2-tailed)	,002	,008	,124	,008		,124
	N	19	19	19	19	19	19
Item 6	Pearson Correlation	,347	,087	,147	,087	,365	1
	Sig. (2-tailed)	,146	,723	,547	,723	,124	
	N	19	19	19	19	19	19
Item 7	Pearson Correlation	,415	,583**	,389	,583**	,593**	,203
	Sig. (2-tailed)	,077	,009	,100	,009	,007	,405
	N	19	19	19	19	19	19
Item 8	Pearson Correlation	,342	,456*	,248	,456*	,447	,078
	Sig. (2-tailed)	,152	,049	,307	,049	,055	,752
	N	19	19	19	19	19	19
Item 9	Pearson Correlation	,515*	,564*	,338	,564*	,701**	,109
	Sig. (2-tailed)	,024	,012	,157	,012	,001	,658
	N	19	19	19	19	19	19
Item 10	Pearson Correlation	,382	,187	,779**	,187	,232	,028
	Sig. (2-tailed)	,106	,443	,000	,443	,338	,909
	N	19	19	19	19	19	19
Item 11	Pearson Correlation	,810**	,544*	,269	,544*	,447	,377
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,266	,016	,055	,111
	N	19	19	19	19	19	19
Item 12	Pearson Correlation	1,000**	,748**	,474*	,748**	,662**	,347
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,040	,000	,002	,146
	N	19	19	19	19	19	19

Correlations

		Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12
Item 1	Pearson Correlation	,415	,342**	,515*	,382**	,810**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,077	,152	,024	,106	,000	,000
	N	19	19	19	19	19	19
Item 2	Pearson Correlation	,583**	,456	,564	,187**	,544**	,748
	Sig. (2-tailed)	,009	,049	,012	,443	,016	,000

	N	19	19	19	19	19	19
Item 3	Pearson Correlation	,389*	,248	,338	,779	,269	,474
	Sig. (2-tailed)	,100	,307	,157	,000	,266	,040
	N	19	19	19	19	19	19
Item 4	Pearson Correlation	,583**	,456**	,564	,187	,544**	,748
	Sig. (2-tailed)	,009	,049	,012	,443	,016	,000
	N	19	19	19	19	19	19
Item 5	Pearson Correlation	,593**	,447**	,701	,232**	,447	,662
	Sig. (2-tailed)	,007	,055	,001	,338	,055	,002
	N	19	19	19	19	19	19
Item 6	Pearson Correlation	,203	,078	,109	,028	,377	,347
	Sig. (2-tailed)	,405	,752	,658	,909	,111	,146
	N	19	19	19	19	19	19
Item 7	Pearson Correlation	1	,758**	,800	,196**	,157**	,415
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,422	,520	,077
	N	19	19	19	19	19	19
Item 8	Pearson Correlation	,758	1*	,596	,060*	,080	,342
	Sig. (2-tailed)	,000		,007	,806	,745	,152
	N	19	19	19	19	19	19
Item 9	Pearson Correlation	,800*	,596*	1	,170*	,269**	,515
	Sig. (2-tailed)	,000	,007		,486	,265	,024
	N	19	19	19	19	19	19
Item 10	Pearson Correlation	,196	,060	,170**	1	,176	,382
	Sig. (2-tailed)	,422	,806	,486		,470	,106
	N	19	19	19	19	19	19
Item 11	Pearson Correlation	,157**	,080*	,269	,176*	1	,810
	Sig. (2-tailed)	,520	,745	,265	,470		,000
	N	19	19	19	19	19	19
Item 12	Pearson Correlation	,415**	,342**	,515*	,382**	,810**	1
	Sig. (2-tailed)	,077	,152	,024	,106	,000	
	N	19	19	19	19	19	19

Correlations

		Total
Item 1	Pearson Correlation	,834
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	19
Item 2	Pearson Correlation	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	19
Item 3	Pearson Correlation	,688*
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	19
Item 4	Pearson Correlation	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	19
Item 5	Pearson Correlation	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	19
Item 6	Pearson Correlation	,624
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	19
Item 7	Pearson Correlation	,772
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	19
Item 8	Pearson Correlation	,635
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	19
Item 9	Pearson Correlation	,736*
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	19
Item 10	Pearson Correlation	,541
	Sig. (2-tailed)	,017
	N	19
Item 11	Pearson Correlation	,569**
	Sig. (2-tailed)	,011
	N	19
Item 12	Pearson Correlation	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	19

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6
Total	Pearson Correlation	,834	,773**	,688*	,773**	,756**	,624
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,006
	N	19	19	19	19	19	19

Correlations

		Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12
Total	Pearson Correlation	,772	,635**	,736*	,541**	,569**	,834
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,017	,011	,000
	N	19	19	19	19	19	19

Correlations

		Total
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	19

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	19	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	19	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	12

REGRESSION

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	45,3158	5,42681	19
Budaya Organisasi Islami	55,3684	7,41028	19

Correlations

		Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi Islami
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,837
	Budaya Organisasi Islami	,837	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,000
	Budaya Organisasi Islami	,000	.
N	Kinerja Karyawan	19	19
	Budaya Organisasi Islami	19	19

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi Islami ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,837 ^a	,700	,683	3,05658	,700	39,740

Model Summary^b

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	1 ^a	17	,000	2,179

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Islami

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371,280	1	371,280	39,740	,000 ^b
	Residual	158,825	17	9,343		
	Total	530,105	18			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Islami

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,381	5,429		2,097
	Budaya Organisasi Islami	,613	,097	,837	6,304

Coefficients^a

Model		Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations
			Lower Bound	Upper Bound	s
1	(Constant)	,051	-,072	22,834	
	Budaya Organisasi Islami	,000	,408	,818	,837

Coefficients^a

Model		Correlations		Collinearity Statistics	
		Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	Budaya Organisasi Islami	,837	,837	1,000	1,000

Coefficient Correlations^a

Model		Budaya Organisasi Islami
1	Correlations	Budaya Organisasi Islami 1,000
	Covariances	Budaya Organisasi Islami ,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Budaya Organisasi Islami
1	1	1,992	1,000	,00	,00
	2	,008	15,418	1,00	1,00

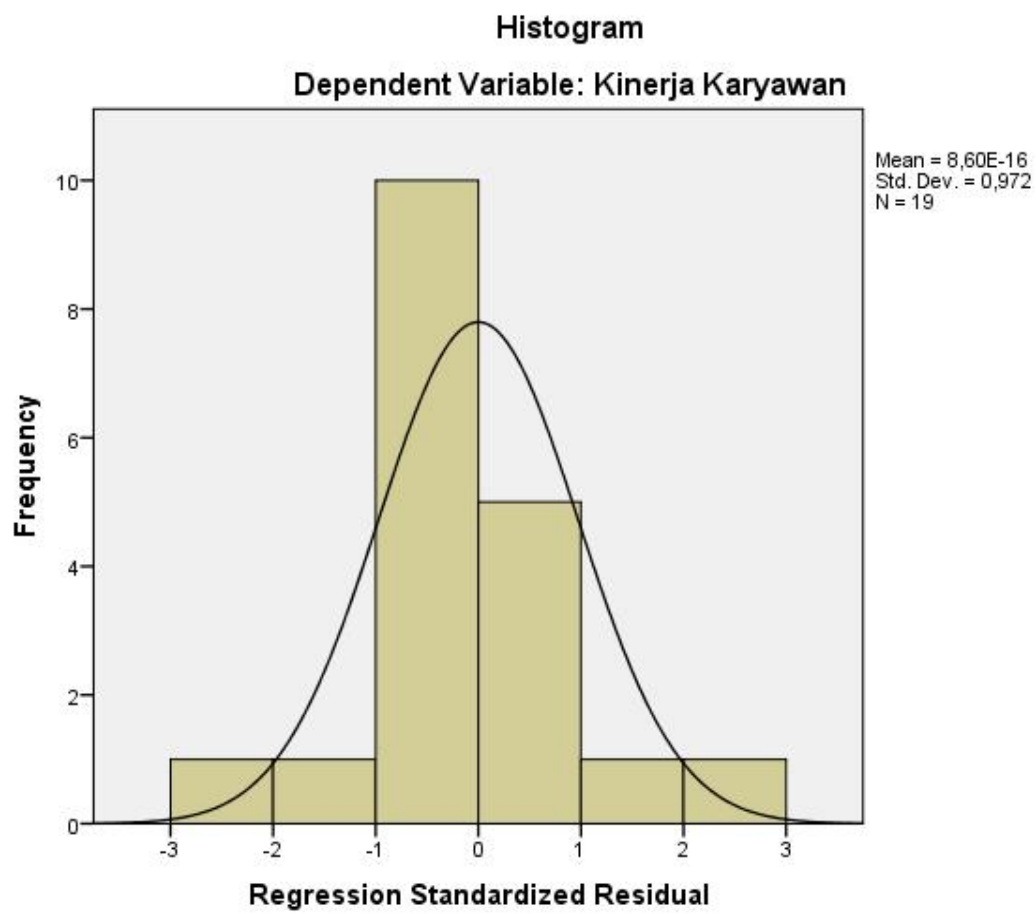
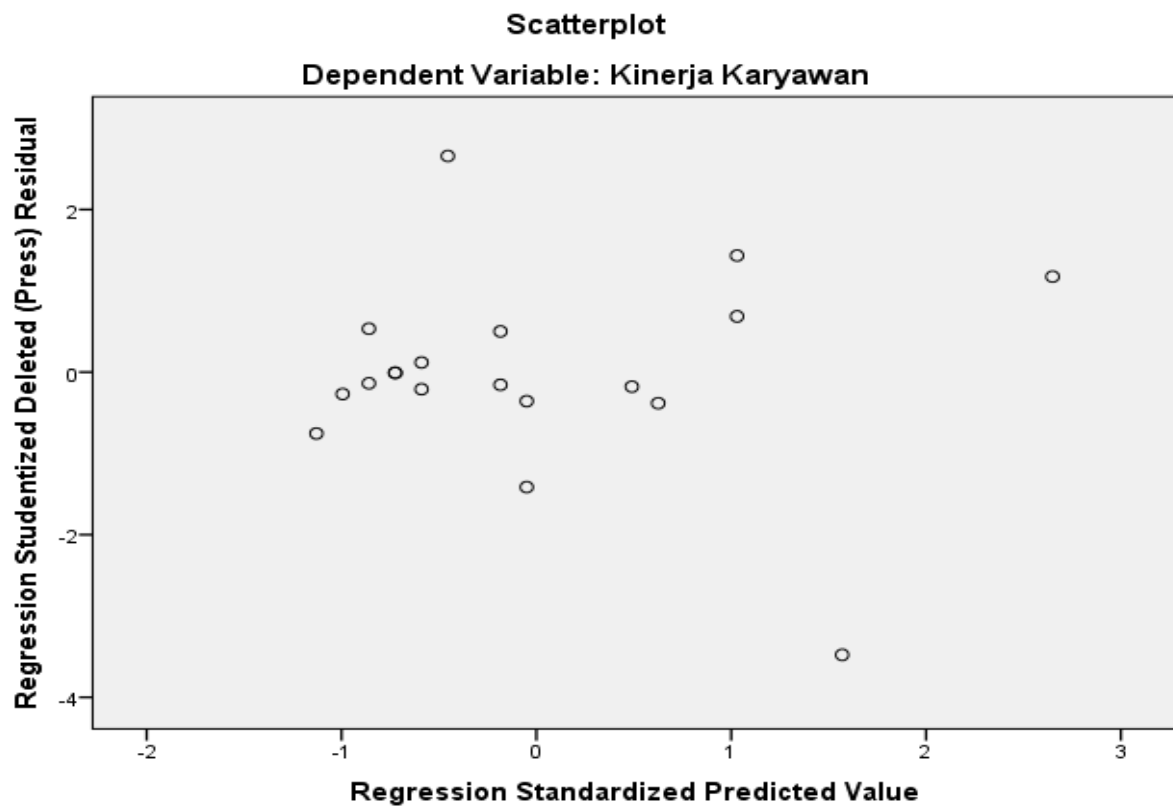
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40,1869	57,3477	45,3158	4,54166	19
Std. Predicted Value	-1,129	2,649	,000	1,000	19
Standard Error of Predicted Value	,702	2,033	,946	,307	19
Adjusted Predicted Value	40,4950	55,2421	45,2677	4,38352	19
Residual	-7,44462	6,74867	,00000	2,97046	19
Std. Residual	-2,436	2,208	,000	,972	19
Stud. Residual	-2,705	2,282	,006	1,050	19
Deleted Residual	-9,18534	7,21097	,04810	3,49637	19
Stud. Deleted Residual	-3,478	2,659	-,013	1,217	19
Mahal. Distance	,002	7,018	,947	1,586	19
Cook's Distance	,000	,856	,098	,222	19
Centered Leverage Value	,000	,390	,053	,088	19

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts



NPar Tests
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi Islami	Kinerja Karyawan
N		19	19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55,3684	45,3158
	Std. Deviation	7,41028	5,42681
Most Extreme Differences	Absolute	,204	,175
	Positive	,204	,175
	Negative	-,129	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		,889	,762
Asymp. Sig. (2-tailed)		,408	,608

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.